

100258/446
18 augustus 2010

CAO Onderwijsadviesbureaus 2010

Woord vooraf

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus (waaraan deelnemen BCO Onderwijsadvies, Cedin, Centraal Nederland, Giralis Groep, HCO, Marant Adviseurs in leren & ontwikkeling, OCGH Advies, OnderwijsAdvies en RPCZ)

en

ABVAKABO FNV, de Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV Onderwijs en de Federatie Onderwijsbonden CMHF/MHP in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid hebben voor de periode 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010 een CAO voor de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus afgesloten.

CAO partijen hebben in verband met de huidige economische situatie gekozen voor een beleidsarme verlenging van de CAO Onderwijsadviesbureaus voor de periode van een jaar. Daarbij zijn zij een voor de werknemers passende salarisverhoging overeengekomen, waarmee de salarissen worden aangepast aan de thans verwachte prijsinflatie. Er zijn geen grote onderwerpen besproken. Voor het overige zijn er een paar noodzakelijke technische aanpassingen in de CAO verricht.

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. Er worden geen nieuwe boekjes gedrukt. Daarnaast kunnen via www.edventure.nu de teksten van de CAO alsmede de bijlagen waarnaar in deze CAO wordt verwezen, worden gedownload. Dit kan door bij “zoeken” cao in te toetsen. Daar treft men een overzicht van de CAO en relevante documenten.

Overeenkomst CAO Onderwijsadviesbureaus 2010

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus, waaraan deelnemen BCO Onderwijsadvies, Cedin, Centraal Nederland, Giralis Groep, HCO, Marant Adviseurs in leren & ontwikkeling, OCGH Advies, OnderwijsAdvies en RPCZ,

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

ABVAKABO FNV,
vertegenwoordigd door E. Milikan

Algemene Onderwijsbond (AOB),
vertegenwoordigd door B.C.P.M. Hoogenboom

CNV Onderwijs,
vertegenwoordigd door W.J. Berg

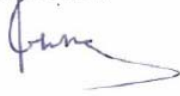
Federatie Onderwijsbonden CMHF/MHP,
vertegenwoordigd door M.B. Machiels
in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers
optredend als partijen te andere zijde,

verklaren hierbij een akkoord te hebben bereikt ten aanzien van de inhoud van de
Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Onderwijsadviesbureaus 2010.

Aldus opgemaakt te Den Haag, d.d. 10 juni 2010

Werkgevers samenwerkend in de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus:

BCO Onderwijsadvies,
J.L.M. Beckers,



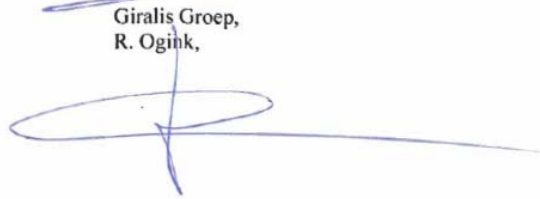
Cedin,
H. Wilbers,



Centraal Nederland,
drs. M.J. Bikker,



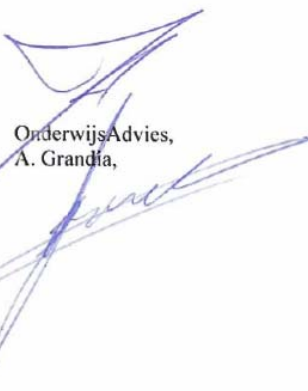
Giralis Groep,
R. Ogink,



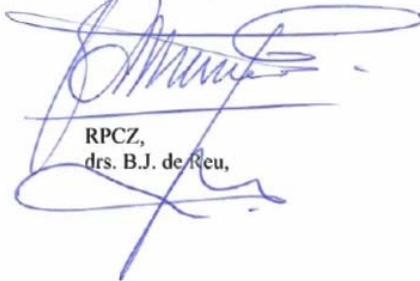
Stichting HCO,
J. Jurna - Collignon



Marant Adviseurs in leren & ontwikkeling,
drs. J.J.A. van Lent,



OCGH Advies,
A.M. de Veer,



OnderwijsAdvies,
A. Grandia,

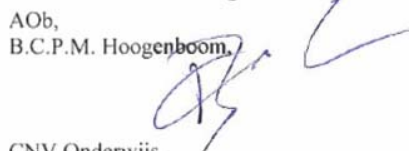
RPCZ,
drs. B.J. de Reu,

Verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers:

ABVAKABO FNV,
E. Millikan,



AOb,
B.C.P.M. Hoogenboom,



CNV Onderwijs,
W.J. Berg,



Federatie Onderwijsbonden CMHF/MHP,
M.B. Machiels,



Inhoudsopgave

Overeenkomst		blz.	2, 3
Preambule		blz.	5
Leeswijzer		blz.	6
Algemeen gedeelte			
0	Begripsbepalingen	blz.	7, 8
1	Overleg over arbeid, werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd CAO	blz.	9, 10
2	Arbeidsovereenkomst	blz.	11 tot en met 14
3	Functie indeling, salaris en pensioen	blz.	15 tot en met 17
4	Arbeidsduur en werktijden	blz.	18
5	Verlof, arbeid en zorg	blz.	19, 20
6	Arbeid en gezondheid	blz.	21, 22
7	Employability	blz.	22 tot en met 25
8	Salariëring	blz.	26, 27
9	Vangnet Sociale Zekerheid	blz.	27, 28
10	Overige onderwerpen	blz.	28, 29
Bijlagen			
Bijlage 1	Lijst met organisaties waarop de CAO van toepassing is	blz.	30
Bijlage 2	Arbeidsovereenkomst	blz.	31, 32
Bijlage 3	Model Regeling Beoordeling en Jaargesprekken	blz.	33 tot en met 35
Bijlage 4	Model Regeling Individuele Levensfasevoorziening voor werknemer	blz.	36, 37
Bijlage 5	Model Regeling Levensloop	blz.	38 tot en met 44
Bijlage 6	Model Regeling Scholing/professionalisering	blz.	45, 46
Bijlage 7	Salarisschalen van toepassing per 01.01.2009	blz.	47, 48
Bijlage 8	Artikel 4.1 en 4.2 Wet Arbeid en Zorg	blz.	49
Bijlage 9	Model Geschillenregeling	blz.	50, 51
Trefwoordenlijst		blz.	52

Preambule

CAO Onderwijsadviesbureaus 2010

Vanwege de huidige economische situatie hebben CAO partijen besloten de CAO Onderwijsadviesbureaus beleidsarm voor 2010 te verlengen. Daarbij is wel een bescheiden salarismaatregel overeengekomen, zodat de salarissen kunnen worden aangepast aan de thans verwachte prijsinflatie.

De CAO is vervolgens alleen op een aantal noodzakelijke punten aangepast. Voor een overzicht van de belangrijkste technische aanpassingen wordt verwezen naar de website www.edventure.nu waar onder activiteiten de CAO en andere relevante documenten kunnen worden gedownload.

Indien gedurende de looptijd van deze CAO blijkt dat deze CAO leidt tot onvoorziene omstandigheden, voeren partijen hierover open en constructief overleg.

Belangrijkste inhoudelijke wijzigingen

I Looptijd CAO 2010

De CAO is overeengekomen voor de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010.

II Salarismaatregelen

Salarisontwikkeling (structureel).

Per 1 januari 2010: 0,5% algemene salarismaatregel.

(Deze salarisverhoging wordt bekostigd uit de verlaging van het percentage gereserveerd voor de persoonsgebonden levensfasevoorziening van 2,5% naar 2%; artikel 44 CAO Onderwijsadviesbureaus is hierop aangepast.

Per 1 juli 2010: 0,6% algemene salarismaatregel.

De salaristabellen CAO Onderwijsadviesbureaus, bijlage 7, zijn met deze structurele salarismaatregelen aangepast.

III WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten)

De werkgevers behouden de mogelijkheid om de WGA premie voor wat betreft het werknemersgedeelte op werknemers te verhalen. Werkgevers die dit tot nu toe niet deden hebben deze mogelijkheid met ingang van 1 januari 2010 eveneens.

IV Noodzakelijke technische aanpassingen

De CAO partijen zijn een aantal noodzakelijke technische aanpassingen aan de CAO overeengekomen, zie voor het overzicht www.edventure.nu onder CAO.

Leeswijzer CAO Onderwijsadviesbureaus

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 werkgeverspartij en de werknemersorganisaties Algemene Onderwijsbond, CNV Onderwijs, ABVAKABO FNV en de Federatie Onderwijsbonden CMHF/MHP (CMHF/MHP) 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, down te loaden via www.abp.nl .
Bakkenist:	:	analytische Bakkenist methode van functiewaardering.
CAO:	:	collectieve arbeidsovereenkomst.
Bedrijfsresultaat	:	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 bijlagen 7
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.
Levensloop	:	regeling als bedoeld in hoofdstuk IIC van de wet op de loonbelasting 1964 en hoofdstuk 5A van de uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 waarmee een deelnemer een voorziening in geld kan treffen uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.
Maandinkomen	:	bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag.
Maandsalaris	:	het bruto maandsalaris als bedoeld in de salarisschalen zoals vermeld in bijlage 7.
Nabestaande	:	de partner of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
MNT	:	Methodische Niveau Toekenning.
Nevenwerkzaamheden	:	betaalde of onbetaalde arbeid voor derden.
Niet-werkdag:	:	zondag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, 5 Mei (eens in de vijf jaar, eerstvolgend in 2010) 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.
Onder- nemingsraad	:	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.
Referentie- functie	:	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 7.
Stagiair	:	Leerling van een onderwijsinstelling (stagenemer) die met werkgever (stagegever) een stageovereenkomst aan gaat met als doel praktijkervaring op te doen.
Uitzendkracht : Vakantie- kracht	:	de werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW. 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, werkingsfeer, inwerkingtreding en looptijd CAO

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 1 Werkingsfeer

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 2010 en eindigt op 31 december 2010 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. In alle ondernemingen wordt, ongeacht het aantal werknemers 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. 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 56)
 - Regeling beoordeling en jaargesprekken (artikel 46)
 - Geschillenregeling (artikel 31)
 - Jaarurenmodel en werktijdenregeling (artikel 31)
 - Jubileumgratificatie (artikel 64)
 - Klachtenreglement (artikel 42)
 - Levensfasebewust personeelsbeleid (artikel 47)
 - Levensfasevoorziening (artikel 48)

- Levensloop (artikel 44)
 - Reiskosten, reistijd (artikel 63)
 - Resultaatdeling (artikel 55)
 - Scholing/professionalisering (artikel 49)
- 3a Zolang geen (nieuwe) decentrale regelingen worden overeengekomen, blijven de huidige, op het moment van inwerkingtreden van deze CAO, geldende regelingen van toepassing met dien verstande dat OR en werkgever zich verplichten zich tot het uiterste in te zetten om genoemde decentrale regelingen uiterlijk 1 juli 2008 met inachtneming van de WOR tot stand te brengen. Voor wat betreft het treffen van de decentrale regeling levensfasebewust personeelsbeleid (artikel 47) en levensfasevoorziening (artikel 48) alsmede ten aanzien van het jaarurenmodel (artikel 31) is bepaald dat werkgever en OR zich inzetten om vóór 1 januari 2008 een regeling overeen te komen.
- 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 OR 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 van de OR als bedoeld in de WOR overleg over voeren.
- 4 Voor de volgende onderwerpen wordt een modelregeling opgenomen:
- Beoordeling en jaargesprekken (Bijlage 3)
 - Geschillenregeling (Bijlage 9)
 - Levensfasevoorziening (Bijlage 4)
 - Levensloop (Bijlage 5)
 - Scholing/professionalisering (Bijlage 6)
- 5 Indien een nevenstichting wordt ingesteld, meldt werkgever dit aan de OR.

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 (stb 2000, 302) 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, met inachtneming van hetgeen bepaald in het vierde lid (deze artikelen zijn te down loaden via www.edventure.nu).
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.
4. Indien opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, tezamen 36 maanden hebben geduurd, kunnen zij behoudens beëindiging slechts worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Binnen de termijn van 36 maanden kunnen partijen een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten aan gaan. Dit in afwijking van artikel 7:668a, eerste lid onder b BW.
5. 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 de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een 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. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. Werkgevers 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 vervroegde pensionering.
3. De werkgever ontslaat of kan de werknemer ontslaan om de volgende redenen:
 - a na verkrijging van een advies van het UWV waarbij de werknemer blijvend ongeschikt wordt verklaard voor de verdere vervulling van zijn functie;
 - b opheffing van de onderneming;
 - c andere met name genoemde gewichtige redenen als bedoeld in artikel 7:677 en 685 BW.

Artikel 12 Opzegging dienstverband

- 1 Opzegging geschiedt schriftelijk en onder opgave van redenen. De werkgever doet dit bij aangetekend schrijven.
- 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 uitvoeren. Werknemer is verplicht andere passende werkzaamheden te verrichten indien niet voldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie.
3. 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 Rijsoctrooiwet, 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 en voor maximaal 2 jaar een concurrentiebeding als bedoeld in artikel 7:653 BW overeenkomen.
2. Relatiebeding
Werkgever kan met werknemer schriftelijk en voor maximaal 1 jaar een relatiebeding als bedoeld in artikel 7:653 BW overeenkomen.

Artikel 18 Nevenwerkzaamheden

1. Werknemer is verplicht betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden bij zijn werkgever te melden die een mogelijk raakvlak hebben met zijn functie. Werkgever kan deze nevenwerkzaamheden verbieden indien deze werkzaamheden werkgever objectief aantoonbaar kunnen benadelen.
2. In gevallen waarin werknemer de nevenwerkzaamheden niet tevoren 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 danwel 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.	Logopedist	9
12.	Psychologisch pedagogisch assistent	7
	Staf en Operationele dienstverlening	
13.	Controller	12
14.	Stafadviseur	10
15.	Applicatiebeheerder	7
16.	Netwerk-/systeembeheerder	8
17.	Medewerker personeelsadministratie	6
18.	Medewerker financiële administratie	5
19.	Informatiespecialist onderwijsinformatiecentrum (OIC)	8
20.	Medewerker onderwijsinformatiecentrum (OIC)	4
21.	Directiesecretaresse	7
22.	Secretaresse	5
23.	Administratief medewerker	4
24.	Medewerker facilitair	2
25.	Receptionist/telefonist	3
26.	Medewerker gebouwen	3
27.	Financieel administrateur	9

3. De functiewaarderingsystematiek 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.edventure.nu, CAO Onderwijsadviesbureaus, Bijlagen behorend bij artikel 20 CAO Onderwijsadviesbureaus).
6. Tijdens de looptijd van de CAO dragen CAO-partijen zorg voor het onderhoud van het referentiegebouw.

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. 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 Pensioenovereenkomst; laatstelijk gewijzigd 1 januari 2006)

Artikel 24 Pensioenopbouw

1. Bij demotie
Werknemers van 55 jaar en ouder die vrijwillig met toestemming van de werkgever kiezen voor demotie, kunnen hun pensioenopbouw op basis van het salaris voor intreding demotie continueren. Ook in dat geval wordt de pensioenpremie verdeeld tussen werkgever en werknemer, met dien verstande dat de werknemer 30% voor zijn rekening neemt en de werkgever 70%.
2. 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.
3. Levensloopverlof
In geval van levensloopverlof wordt de pensioenopbouw gecontinueerd op het niveau zoals onmiddellijk voorafgaande aan de ingang van het verlof gebruikelijk was. De verdeling van de pensioenpremie, als beschreven in artikel 23, blijft ongewijzigd van toepassing. Voorwaarde voor voortzetting van de pensioenopbouw is dat het verlof wordt opgenomen in het kader van een aantal op ondernemingsniveau specifiek te benoemen doelen in het algemeen belang. Hiervan is tenminste sprake bij zorgsituaties als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg, loopbaanontwikkeling, scholing en professionalisering.
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 55, 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.

Indien er sprake is van continuering van de pensioenopbouw in het geval van opname levensloopverlof als beschreven in artikel 24, onder 3, worden voorafgaand aan het levensloopverlof afspraken gemaakt over de eventuele restitutie van het werknemersdeel van de pensioenpremie.

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. Per 1 januari 2008 wordt op ondernemingsniveau met instemming van de OR een jaarurenmodel ingevoerd. De kaders voor het jaarurenmodel zijn onderstaand, in de leden 2 tot en met 7, verwoord.
Vóór 1 januari 2008 wordt het jaarurenmodel op ondernemingsniveau door werkgever en OR uitgewerkt.
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. Zie voor een berekening voor 2010: www.edventure.nu onder activiteiten, CAO; CAO Onderwijsadviesbureaus).
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. Indien werkgever en OR er, met inachtneming van artikel 4, lid 3 onder a, niet in slagen vóór 1 januari 2008 overeenstemming te bereiken over de uitwerking van het jaarurenmodel, blijven de thans geldende afspraken van toepassing tot het moment dat de invoering van het jaarurenmodel kan worden geëffectueerd.
9. De onderneming kent een onafhankelijke beroepsgang. Werkgever stelt hiertoe een geschillencommissie in. Een model geschillenregeling is opgenomen in bijlage 9.

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 tevoren 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 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 Koninginnedag officieel wordt gevierd, 5 mei (eens in de 5 jaar, eerstvolgend in 2010), Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag.
2. Goede Vrijdag is met ingang 1 januari 2008 als doorbetaalde feestdag vervallen. Op ondernemingsniveau kan deze dag in overeenstemming met de OR als collectieve verlofdag worden aangewezen,

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. In voorkomende gevallen gaat de aanvraag vergezeld met overlegging van bewijsstukken. (Zie bijlage 8 voor de genoemde artikelen van de WAZ en BW).

2. In aanvulling op het bepaalde in art 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 Gedurende twee dagen na de bevalling van echtgenote/partner;
 - f Maximaal 2 dagen voor het sluiten van een huwelijk of geregistreerd partnerschap, voor zover de plechtigheden plaats vinden op werkdagen.
 - g Voor ondertrouw ten hoogste één dag voor zover dit plaatsvindt op een werkdag.
 - h Ingeval van een verhuizing 2 dagen (met een maximum van een keer per jaar).
 - i Voor adoptie van een kind voor ten hoogste 5 dagen. Ingeval van adoptie van een buitenlands kind kan de werkgever verlof verlenen voor ten hoogste 6 weken.
3. Werkgever kan in overleg met de OR een aanvullende regeling opstellen ten aanzien van buitengewoon verlof.
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. CAO-partijen evalueren deze regeling incidentele werkzaamheden in oktober 2008.

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, 3 en 4.
- 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. De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% zal, in geval het dienstverband na 24 maanden wordt gecontinueerd en de restcapaciteit wordt benut, een aanvulling ontvangen tot:
 - 80% van het laatstgenoten salaris gedurende het 3^e ziektejaar,
 - 75% van het laatstgenoten salaris gedurende het 4^e ziektejaar,
 - 70% van het laatstgenoten salaris gedurende het 5^e ziektejaar.
- 4.1 Als een werknemer bij Loyalis een IPAP-verzekering afsluit, draagt werkgever met ingang van 1 januari 2008 maandelijks netto 75% bij aan de kosten van deze verzekeringspremie. Deze tegemoetkoming betreft geen pensioendragend inkomensbestanddeel. De werknemer is verplicht schriftelijke bescheiden aan de werkgever te overleggen waaruit deelname aan de verzekering blijkt, alsmede de hoogte van de concrete premie.
Deze IPAP-verzekering 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 IPAP 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.
- 4.2 Werkgever biedt werknemer de mogelijkheid om bij Loyalis een aanvullende IPAP-verzekering 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 IPAP-verzekering als bedoeld in lid 4.1. Indien een werknemer besluit tot het afsluiten van deze aanvullende IPAP- verzekering komen de kosten voor eigen rekening van werknemer.
- 5 Partijen komen overeen dat het onderwerp Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid wordt geagendeerd voor de onderhandelingsronde CAO 2010.

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 Jaargesprekken en beoordeling

- 1 Werkgever is verplicht jaarlijks jaargesprekken en een beoordelingsgesprek met werknemer te voeren.
- 2 Ter uitvoering worden op ondernemingsniveau regelingen 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 leeftijdsfasen 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 ontplooiën, op peil houden en verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemer (employability). Om dit doel te bereiken creëren werkgever en werknemer met ingang van 1 januari 2008 twee voorzieningen:
 - 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 met ingang van 1 januari 2008 jaarlijks een bijdrage aan. De bijdrage bedroeg in 2008 en 2009 2,5 % van het jaarinkomen inclusief vakantietoeslag per werknemer. Met ingang van 1 januari 2010 is deze bijdrage 2% van het jaarinkomen inclusief vakantietoeslag per werknemer. Dit budget wordt bekostigd door het per 1 januari 2008 beperken van bovenwettelijke vakantie uren met 14,4 uur alsmede uit de afschaffing van leeftijdsafhankelijke verlofuren .
3. De persoonsgebonden levensfasevoorziening en levensloopregeling zijn aan elkaar gekoppeld in die zin dat indien 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. Onder de huidige wetgeving is het niet mogelijk gelijktijdig gebruik te maken van de regeling spaarloon en levensloop. Indien er voor storting in levensloop wordt gekozen, kan er derhalve geen gebruik (meer) worden gemaakt van de spaarloonregeling. Een modelregeling levensloop is opgenomen in bijlage 5.
NB Artikel 44, tweede lid onder a: Het budget van 2,5% wordt gedekt uit re-allocatie van middelen uit bestaande regelingen voor doelgroepen en seniorenbeleid (1% en 0,7%) en uit de afspraken gemaakt in het ABP-akkoord 2005 (0,8%)

Artikel 45 Scholing/professionalisering en loopbaanmogelijkheden

Met ingang van 1 januari 2008 stelt werkgever ten behoeve van scholing en professionalisering 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 Jaargesprek en beoordeling

1. De werkgever stelt ter uitvoering van de jaargesprekken en beoordelingen met de OR een regeling beoordeling en jaargesprekken op.
2. Werkgever en werknemer voeren tenminste drie gesprekken per jaar, te weten, een doelstellingsgesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek; het doelstellings- en voortgangsgesprek zijn tweezijdig, het beoordelingsgesprek is eenzijdig.
3. In de regeling wordt voor wat betreft de jaargesprekken tenminste aandacht besteed aan:
 - de voortgang van het werk van de werknemer;
 - zijn/haar functioneren;
 - ontwikkeling;
 - scholingsnoodzaak c.q. -wensen, loopbaan, mobiliteitsbevorderende maatregelen.
 - gebruik levensfase voorziening.
4. 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.
5. 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 7, al dan niet in samenhang met een extra beloning of gratificatie als bedoeld in artikel 56. 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.
6. Werkgever is verplicht jaarlijks op hoofdlijn in het sociaal verslag te rapporteren over de effecten van het beoordelingssysteem op ondernemingsniveau.
7. Indien op ondernemingsniveau reeds sprake is van een bestaande beoordelingsregeling is werkgever verplicht deze regeling te toetsen aan de in het derde lid omschreven zorgvuldigheidseisen. Indien en voor zover de bestaande regeling niet aan deze eisen voldoet, wordt de regeling hier uiterlijk vóór 1 januari 2008 op aangepast.
8. In bijlage 3 is een modelregeling beoordeling en jaargesprekken opgenomen.

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 3 onder a en instemmingsrecht zoals genoemd in de WOR, een regeling die de in lid 1 genoemde doelstelling ondersteunt.

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, storten in de individuele levensloopregeling van de werknemer, 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.
 - 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 waardebeoordeling van de ingezette uren en wijze van afrekenen bij einde dienstverband.
3. Ten behoeve van deze levensfasevoorziening hebben werkgevers in 2008 en 2009 op jaarbasis per werknemer een bijdrage van 2,5% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag ter beschikking gesteld. Per 1 januari 2010 bedraagt de jaarlijkse bijdrage levensfasevoorziening per werknemer 2% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag.
4. De levensfasevoorziening en de levensloopregeling zijn aan elkaar gekoppeld in die zin dat de bijdrage van de werkgever en eventuele eigen bijdrage van de werknemer aan de individuele levensfasevoorziening kan worden gestort in de levensloopregeling van de werknemer.
5. Werkgever en OR komen een regeling levensfasevoorziening overeen.
6. In bijlage 4 is een model regeling levensfasevoorziening opgenomen.

Artikel 49 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.
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 6 wordt een model regeling scholing/professionalisering opgenomen.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 50 Jaargesprek en beoordeling

De werknemer heeft drie maal per jaar een gesprek met zijn werkgever c.q. leidinggevende. Zie artikel 46. Werkgever en werknemer stellen in deze gesprekken volgende onderwerpen aan de orde:

- voortgang werk en huidig functioneren van de werknemer;
- (loopbaan)ontwikkeling en opleidingswensen van de werknemer;
- beleid ten aanzien van de levensfase waarin de werknemer zich bevindt;
- beoordeling en salarisafspraken.

Artikel 51 Overgangsregeling

1. Met de invoering van nieuw levensfasebewust personeelsbeleid vervalt 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. 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 levensfasebewust personeelsbeleid.
2. Een werknemer die in de periode na inwerkingtreding van deze CAO, maar voordat op ondernemingsniveau een decentrale regeling leeftijdsbewust personeelsbeleid is overeengekomen, besluit gebruik te maken van de ouderenregeling is verplicht op de voor hem geldende spilleeftijd uit te treden voor de omvang van de toegekende verlofuren in het kader van de ouderenregeling.
3. De werkgever komt vóór 1 januari 2008 met voorstellen voor nieuw levensfasebewust personeelsbeleid. Partijen zullen zich tot het uiterste inspannen nieuw beleid vast te stellen vóór 1 januari 2008. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan de feitelijke werkbelasting van oudere werknemers. Bestaand beleid wordt voortgezet totdat nieuw beleid is vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad.

Hoofdstuk 8 Salariëring

A. LANDELIJK NIVEAU

Artikel 52 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 7.
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 naasthogere bedrag in de schaal die bij de nieuwe functie behoort ingeschaald.
6. Indien de werknemer conform artikel 24 lid 1 een functie aanvaardt met bijbehorende schaal die lager is dan die behoort bij zijn vorige functie, wordt de werknemer ingepast in de nieuwe salarisschaal op een gelijk bedrag behorend bij zijn oude functie. Indien de werknemer reeds het maximum van zijn oude schaal heeft bereikt, wordt hij ingeschaald op het maximum van het salaris behorend bij de nieuwe functie en wordt met hem een individuele afbouwregeling overeengekomen.

Artikel 53 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 54 Salarismutaties

1. Per 1 januari 2010 worden de salarissen verhoogd met 0,5%. Deze salarismutatie is in de salaristabellen als vermeld in bijlage 7 verwerkt.
2. Per 1 juli 2010 worden de salarissen verhoogd met 0,6%. Deze salarismutatie is in de salaristabellen als vermeld in bijlage 7 verwerkt.

Artikel 55 Regeling resultaatdeling

1. Met ingang van 1 januari 2008 heeft iedere onderneming 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 2009 en 2010. 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 56

Op ondernemingsniveau kan in samenhang met artikel 46 lid 5 bovenop het bestaande loongebouw een regeling beloningsdifferentiatie (bijvoorbeeld afhankelijk van winst, omzet, klanttevredenheid) zoals een gratificatieregeling worden overeen gekomen.

Hoofdstuk 9 Vangnet Sociale Zekerheid

A. LANDELIJK

Artikel 57

1. Het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair onderwijs is met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze CAO niet langer van overeenkomstige toepassing op de werknemers van een onderwijsadviesbureau in dienst voor 1 januari 2004.
2. Er geldt een overgangsregeling voor:
 - a werknemer in dienst vóór 1 januari 2004 met een dienstverband voor onbepaalde tijd van minimaal 10 jaar en geboren vóór 1 september 1952, die zich aantoonbaar heeft ingespannen om ander werk te vinden maar hier niet in is geslaagd en wordt ontslagen of wiens arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt ontbonden;
 - b de in het tweede lid onder a genoemde werknemer heeft na ommekomst van de maximale WW periode (geldend voor betreffende werknemer) aansluitend recht op een aanvulling tot aan WW niveau op de voor hem geldende uitkering (conform het maximum dagloon sociale verzekering (d.w.z. 70% van het maximum dagloon) op eventuele andere uitkeringen tot het niveau van de WW uitkering;
 - c de in het tweede lid onder b genoemde uitkering wordt verstrekt tot het moment dat de werknemer gebruik kan gaan maken van zijn pensioenuitkering waarvan de hoogte gelijk is aan WW niveau, maar uiterlijk tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - d gedurende de wettelijke WW periode en de periode van aanvulling op de voor hem geldende uitkering tot aan het moment van pensionering wordt de werkgeversbijdrage pensioenpremie van de werknemer gecontinueerd;
 - e er is een uitvoeringsregeling opgesteld.
3. Indien de Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat sprake is van een niet gerechtvaardigd onderscheid in het kader van het verbod op ongelijke behandeling op grond van arbeidsduur zal dit oordeel door CAO-partijen worden betrokken in de nadere uitwerking van deze regeling.

(NB Deze regeling is ter beoordeling voorgelegd aan de CGB (Commissie Gelijke Behandeling) waar het werknemers betreft die in de periode voorafgaand aan de ingangsdatum van werkloosheid minder uren zijn gaan werken dan in de daaraan voorafgaande dienstjaren. De CGB heeft geadviseerd voor deze situaties een zodanige regeling te treffen dat in deze situaties geen benadeling ontstaat ten opzichte van een fulltime werkende werknemer. CAO partijen hebben afgesproken dat indien bij de toepassing van deze regeling voor deze werknemers een onbillijkheid zou kunnen ontstaan, zij in overleg met betrokkene een passende oplossing zullen treffen met inachtneming van het advies van CGB.)

B. ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 58 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.

Artikel 59 Vangnet Sociale Zekerheid

Kosten inherent aan de overgangsregeling als beschreven in artikel 57, tweede lid, zijn geheel voor rekening van werkgever.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 60 Inspanningsverplichting werknemer

De werknemer als bedoeld in artikel 57, tweede lid onder a, is verplicht zich in te spannen tot het vinden van ander werk gedurende de periode voorafgaand aan de ingangsdatum WW, maar ook gedurende de periode waarin aanvulling op de voor hem geldende uitkering als bedoeld in artikel 57, tweede lid onder b.

Hoofdstuk 10 Overige onderwerpen

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 61 Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Voor het uitvoeren van vakbondswerk ten behoeve van de onderwijsadviesbureaus verstrekken werkgevers in 2010 een totaal bedrag van 8000 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 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. 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 64 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.
2. Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 1995 geldt de overgangsregeling als verwoord onder artikel 65.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 65 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 66 Bedrijfshulpverlening

De werknemer die door de werkgever wordt belast met de bedrijfshulpverlening, ontvangt daarvoor 8,75 euro per maand.

Artikel 67 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 2010

BCO Onderwijsadvies
Wylrehofweg 11
5912 PM VENLO

Cedin
Lavendelheide 21
9202 PD DRACHTEN

OBD Centraal Nederland
Galvaniweg 13
8071 SC NUNSPEET

Giralis Groep
Amerikastraat 3
5232 BE 'S-HERTOGENBOSCH

HCO
Zandvoorstelaan 146
2505 AM Den Haag

Marant Adviseurs in leren & ontwikkeling
Aamsestraat 84a
6662 NK ELST

OCGH Advies
Europaweg 99
5707 CL HELMOND

OnderwijsAdvies
Van Beeckstraat 62
2722 BC ZOETERMEER

RPCZ
Edisonweg 2
4382 NW VLISSINGEN

Secretariaat Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus
p/a EDventure
Bezuidenhoutseweg 161
2594 AG 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 een maand indien de arbeidsovereenkomst korter dan twee jaren duurt (eventueel opnemen: met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en eindigt op (datum).
- bepaalde tijd met een proeftijd van twee maanden indien de arbeidsovereenkomst langer dan twee jaren duurt (eventueel opnemen: met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) en eindigt op (datum).
- bepaalde tijd en eindigt op (datum of gebeurtenis) met een proeftijd van een maand (indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor korter dan twee jaren).

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).
- Indien en voor zover er recht bestaat op een periodieke verhoging vindt deze plaats op 1 januari 20.. (jaar).

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 46

MODEL REGELING BEOORDELING EN JAARGESPREEKEN

Algemeen

Voor de onderwijsadviesbureaus is een modelregeling beoordeling en jaargesprekken in de CAO opgenomen.

Bij de onderwijsadviesbureaus kan één van de volgende situaties zich voordoen:

1. Het onderwijsadviesbureau dat al een eigen regeling heeft, kan deze - mits getoetst aan de zorgvuldigheidsvereisten zoals genoemd in artikel 46.3 - blijven hanteren
2. Het onderwijsadviesbureau waar nog geen regeling geldt, kan de modelregeling overnemen.
3. Het onderwijsadviesbureau waar nog geen regeling geldt kan ervoor kiezen de modelregeling niet over te nemen en een eigen regeling af te spreken met de Ondernemingsraad. Deze regeling dient te voldoen aan de zorgvuldigheidsvereisten zoals genoemd in artikel 46 lid 4.

Instemmingsrecht

Omdat op centraal niveau overeenstemming tussen werkgevers en werknemers is bereikt over de modelregeling hoeft op ondernemingsniveau geen apart instemmingstraject gevolgd te worden voor invoering.

In het geval door werkgever en werknemer wordt afgeweken van de modelregeling moet een apart instemmingstraject gevolgd worden.

Gesprekkencyclus

Uitgangspunt is dat de volgende cyclus van toepassing is :
(jaargesprekken en beoordeling zijn geïntegreerd).

De basis is de functiebeschrijving van de werknemer. Het verdient aanbeveling te werken met competenties en resultaatgebieden die binnen de organisatie zijn gedefinieerd.

Een gesprekkencyclus van circa 3 gesprekken per jaar.

1. Doelstellingengesprek (tweezijdig)
2. Voortgangsgesprek (tweezijdig)
3. Beoordelingsgesprek (eenzijdig).

Ad.1. Doelstellingen gesprek

In het doelstellingengesprek worden de afspraken van werkgever en werknemer over de (competentie)ontwikkeling en de te bereiken resultaten uitgesproken en vastgelegd.

De resultaatafspraken hebben betrekking op het leveren van een bijdrage door de medewerker aan:

- Financiële resultaten van de organisatie.
- Acquisitie, onderhouden klantrelaties, service.
- Organisatieprocessen: efficiëntie en effectiviteit, leidinggeven.
- Ontwikkeling van nieuwe producten/diensten, ontwikkeling van eigen kennis en vaardigheden, ontwikkeling van kennis en vaardigheden van anderen in de organisatie. Bij het afspreken van resultaten op deze resultaatgebieden kan onderscheid worden gemaakt ten aanzien van inhoudelijke en ondersteunende functies. Het moet gaan om resultaten die door de medewerker te beïnvloeden zijn, de resultaten moeten objectief en meetbaar zijn.

Het doelstellingengesprek kan de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan krijgen. In dit verband kunnen bepaalde competentie-meetinstrumenten ingezet

worden. De facilitering van de werknemer door de werkgever ten behoeve van de ontwikkeling en de resultaten (bv. opleiding, begeleiding) in tijd, geld en instrumenten wordt besproken en vastgelegd.

Ad.2. Voortgangsgesprek

In het voortgangsgesprek wordt de voortgang van de (competentie) ontwikkeling en de resultaten besproken. Dit gesprek is tweezijdig van karakter. Aan de orde komt in ieder geval:

- de voortgang van het werk van de werknemer;
- zijn/haar functioneren;
- ontwikkeling;
- scholingsnoodzaak c.q. -wensen, loopbaan, mobiliteitsbevorderende maatregelen;
- gebruik levensfase voorziening.

Ad.3 Beoordelingsgesprek.

Het beoordelingsgesprek is eenzijdig van karakter. In het beoordelingsgesprek wordt in principe niet negatief geoordeeld over zaken die niet eerder aan de orde zijn gekomen in het voortgangsgesprek.

De (competentie)ontwikkeling en de resultaten worden beoordeeld aan de hand van drie beoordelingscriteria:

- A Excellent
- B Voldoet
- C Onvoldoende tot slecht

Er wordt per resultaatafspraken en competentie één van deze drie oordelen toegekend.

De factoren leiden door een gemiddelde weging tot één eindoordeel.

Het oordeel B: voldoet, is de norm voor het normaal de functie uitoefenen.

De beoordeling wordt afgegeven door de direct leidinggevende.

Bij het beoordelingsgesprek kan een medewerker van P&O aanwezig zijn.

Bij het beoordelingsgesprek kan op verzoek van werkgever en/of werknemer een externe informant aanwezig zijn (bv. in geval van veelal extern werkende adviseurs).

A-en B-beoordeling

Op basis van de jaarlijkse beoordeling van het functioneren van de medewerker door de direct leidinggevende, wordt hem/haar bij voldoende of excellent functioneren een (extra) periodieke verhoging (conform de bestaande salarissystematiek) toegekend tot aan het maximum van de voor hem/haar geldende schaal. Indien er geen beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden vindt, tenzij het maximum van de betreffende schaal is bereikt, automatisch toekenning van een periodiek plaats. Bij excellent functioneren kan de organisatie ook gebruik maken van de mogelijkheid gebruik te maken van een regeling beloningsdifferentiatie.

C-beoordeling

Voor de situatie waarin aan een medewerker een C-beoordeling wordt afgegeven wordt expliciet benadrukt dat door werkgever en werknemer een verbeter- en/of scholingstraject wordt afgesproken gericht op de eigen functie. Dit traject moet door de werkgever worden gefaciliteerd.

- Een beoordeling op C-niveau moet tenminste 4-6 maanden voor de gespreksdatum zijn voorafgegaan door een voortgangsgesprek waarbij de knelpunten ten aanzien van het functioneren door de werkgever zijn aangegeven en waarbij er een verbeter- en/of scholingstraject is afgesproken gericht op de eigen functie.
- Indien er sprake is van een beoordeling op C-niveau kan werkgever de werknemer de periodieke verhoging naar het volgende bedrag in schaal onthouden.
- De minimale periode tussen twee beoordelingsgesprekken waarbij bij de tweede beoordeling een C-beoordeling wordt afgegeven is een half jaar.
- Voor een medewerker die twee keer achter elkaar de beoordeling C-C heeft ontvangen, wordt aangenomen dat een verbeter- en/of scholingstraject niet effectief is gebleken.

In dit geval is het volgende binnen de grenzen van wat bedrijfsorganisatorisch mogelijk is, aan de orde.

Werkgever en werknemer maken afspraken over:

- een passende functie intern en/of scholing gericht op een externe functie.

Bezwarenprocedure en geschillencommissie

De beoordeling wordt afgegeven door de direct leidinggevende. De medewerker die zich niet kan verenigen met de beoordeling kan bezwaar aantekenen bij de naast hogere leidinggevende. In het geval een bezwaar wordt afgewezen kan de werknemer zijn bezwaar richten aan de interne geschillencommissie .

Deze geschillencommissie toetst naar aanleiding van het bezwaar op gevolgde procedure, zorgvuldigheid en motivering van de beoordeling. Aan de orde is eveneens een toetsing of de afspraken die in het doelstellingengesprek zijn gemaakt en waaraan de medewerker moest voldoen, voldoende concreet zijn, meetbaar en realistisch zijn.

Het advies van de geschillencommissie in het kader van een bezwaar tegen de beoordeling is een zwaarwegend advies.

De geschillencommissie kan advies inwinnen bij iedereen die zij wenselijk acht, bijvoorbeeld bij P&O.

Van de geschillencommissie maken tenminste deel uit een werkgeversvertegenwoordiger en een werknemersvertegenwoordiger. Er is een onafhankelijke, bij voorkeur externe voorzitter. De werkgeversvertegenwoordiger wordt aangewezen door de directie. De werknemersvertegenwoordiger wordt aangewezen door de ondernemingsraad. Een lid van de ondernemingsraad kan geen zitting hebben in de geschillencommissie.

Rapportage beoordeling

Jaarlijks informeert de werkgever in het sociaal jaarverslag de ondernemingsraad, personeelsleden en derden over de effecten van het beoordelingsstelsel.

Bijlage 4

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 2% 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 2% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag.

Van werknemerszijde:

- b. Brutoloon werknemer (salaris en/of variabele beloning).
- c. Vakantietoeslag.
- d. Eventuele resultaatdeling (vanaf 2008).
- e. Saldo van een eventuele verlofspaarregeling.

Artikel 3 Tijdbronnen

- a. Vakantiedagen/uren: ingaande 1 januari 2008 alle bovenwettelijke vakantiedagen/uren.
- b. opgespaard verlof (stuwmeer).

Artikel 4 Doelen Levensfasevoorziening

Over de inzet van deze bronnen en de doelen waaraan deze worden besteed, worden afspraken gemaakt in een van de jaargesprekken als bedoeld in de CAO. 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;
- storten in de individuele levensloopregeling van de werknemer volgens bijlage 5.

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

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

De jaarlijkse werkgeversbijdrage aan de individuele levensfasevoorziening kan niet worden uitbetaald als loon, tenzij er sprake is van een situatie als beschreven in artikel 8, of een ander gezamenlijk overeengekomen doel.

Artikel 5 Specifieke bepalingen ten aanzien van bronnen en doelen

- 1 Het omzetten van bronnen in geld ten behoeve van doelen in tijd geschiedt middels de levensloopregeling in bijlage 5. Gelijktijdig inleggen in een regeling spaarloon en levensloop is onder de huidige wetgeving niet mogelijk.
- 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 redenen 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

In geval van beëindiging van het dienstverband maken werknemer en werkgever afspraken over de wijze waarop de individuele levensfasevoorziening wordt uitgekeerd. Werknemer kan kiezen voor een storting in de levensloopvoorziening of voor de mogelijkheid tot uitbetaling. Uitbetaling vindt plaats na inhouding van loonheffingen.

Bijlage 5

als bedoeld in artikel 44 CAO Onderwijsadviesbureaus

Model Regeling Levensloop

(Aangepaste versie d.d. december 2008 vanwege onder meer een dwingende bepaling in het Pensioenreglement).

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

CAO:	De Collectieve Arbeidsovereenkomst Onderwijsadviesbureaus.
Werkgever:	Bestuur van een organisatie/onderwijsadviesbureau of de persoon of personen die dit bestuur rechtsgeldig vertegenwoordigen en die gebonden is/zijn aan de CAO Onderwijsadviesbureaus.
Werknemer:	Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever gebonden aan de CAO Onderwijsadviesbureaus.
Arbeidsovereenkomst:	De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
Levensloopregeling:	Regeling als bedoeld in hoofdstuk IIC van de wet op de loonbelasting 1964 en hoofdstuk 5A van de uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 waarmee een deelnemer een voorziening in geld kan treffen uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.
Bron:	De geld- dan wel tijdbronnen als bedoeld in artikel 4 van deze levensloopregeling die als inlegbron ingezet kunnen worden.
Doel:	Geheel of gedeeltelijke loondoorbetaling gedurende een door de werknemer gekozen en door de werkgever verleende periode van onbetaald verlof.
Kalenderjaar:	Het tijdvak van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van enig jaar.
Levensloopininstelling:	Een door de werknemer gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid van de Wet op de Loonbelasting 1964.
Levenslooprekening:	Een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een levensloopininstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
Levensloopverzekering:	Een verzekering op naam van de werknemer bij een levensloopininstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.

Inlegperiode:	De periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd.
Opnameperiode:	De periode waarin onbetaald verlof wordt genoten en levenslooploon wordt verkregen.
Levenslooptegoed:	De ingevolge een levensloopregeling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, waarover mag worden beschikt ten behoeve van levenslooploon tijdens onbetaald verlof.
Levenslooploon:	Het loon afkomstig uit het levenslooptegoed dat via de werkgever aan de werknemer op diens verzoek tijdens onbetaald verlof wordt uitgekeerd.
Berekeningsgrondslag:	Het jaarinkomen dat als norm dient voor het levenslooptegoed, zijnde 12 maal het maand-/schaalsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering (deze eindejaarsuitkering is alleen nog aan de orde in 2007 en 2008).
Uurloon:	Onder uurloon wordt verstaan: 1/156 maandsalaris.
Levensloopheffingskorting:	De bij fiscaal correcte opname van levenslooptegoed toe te kennen heffingskorting, gelijk aan het bedrag dat wordt opgenomen, maar maximaal 183 euro (in 2007) voor elk jaar waarin opbouw van het levenslooptegoed heeft plaatsgevonden.

Artikel 2 Werkingsfeer

De levensloopregeling staat per 1 januari 2007 open voor alle werknemers die een dienstverband hebben met een werkgever waarop de CAO Onderwijsadviesbureaus van toepassing is.

Artikel 3 Aanvraag opbouw levenslooptegoed

- 1 Ingevolge de CAO Onderwijsadviesbureaus beschikt iedere werknemer over een individuele levensfasevoorziening. Deze levensfasevoorziening en de levensloopregeling kunnen aan elkaar worden gekoppeld.
Werknemer kan besluiten de middelen van deze levensfasevoorziening te storten in zijn levensloopregeling. Storting in levensloop is onder de huidige wet- en regelgeving alleen mogelijk mits werknemer geen gebruik maakt van een spaarloonregeling. Werknemer kan eenmaal per jaar een aanvraag tot storting in levensloop doen. Het levenslooptegoed kan worden opgebouwd uit één of meer bronnen als genoemd in artikel 4.
2. De per kalenderjaar te sparen voorziening in geld bedraagt ten hoogste 12% van de berekeningsgrondslag voor het jaarinkomen dat jaar.
- 3 Het in het tweede lid bedoelde maximumpercentage geldt niet voor de werknemer die is geboren tussen 1 januari 1950 en 1 januari 1955.

Artikel 4 Bronnen

Ten behoeve van de opbouw van het levenslooptegoed kan de werknemer de volgende bronnen inzetten:

1. Geldbronnen:
 - a. Doorstorting middelen levensfasevoorziening.
 - b. Brutoloon werknemer (salaris en/of variabele beloning).
 - c. Vakantietoeslag.
 - d. Resultaatdeling (vanaf 2008).
 - e. Saldo van een eventuele verlofspaarregeling.
2. Tijdbronnen:
 - a. Vakantiedagen/uren: ingaande 1 januari 2008 alle bovenwettelijke vakantiedagen/uren.
 - b. Opgespaard verlof (stuwmeer).
3. De bronnen genoemd in het tweede lid 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. De gelijke tegenwaarde van het verlof wordt in de vorm van financiële middelen in de levensloop gestort.

Artikel 5 Procedurele afspraken omtrent levensloopinleg

1. De in artikel 3 genoemde aanvraag tot storting in levensloop moet elk jaar opnieuw worden bevestigd.

Op het moment van een eerste aanvraag moeten afspraken worden gemaakt over de volgende onderwerpen:

 - a. de levensloopinstelling;
 - b. het nummer van de levenslooprekening of het (polis)nummer van de levensloopverzekering;
 - c. tot welke bedragen uit de in artikel 4 genoemde bronnen worden ingelegd;
 - d. of vorengenoemd bedrag eenmalig, en zo ja, in welke maand dan wel maandelijks moet worden ingelegd;
 - e. de begin- en einddatum van de inlegperiode indien gekozen is voor de maandelijks inleg;
 - f. een verklaring van de werknemer waaruit blijkt:
 - I. dat hij bekend is met de inhoud van deze levensloopregeling;
 - II. of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van deze verklaring;
 - III. dat hij geen voorziening ingevolge deze regeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - IV. dat hij ermee instemt dat zijn hele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de werkgever wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in de artikelen 6, lid 7, 7 lid 3 en 11 lid 6 van deze regeling;
 - V. dat hij ermee instemt dat de levensloopinstelling aan de werkgever informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt.
2. Indien er sprake is van een (voorgenomen) wijziging aangaande de gemaakte afspraken ten aanzien van hetgeen bepaald in het voorgaande lid onder a tot en met f moet dat schriftelijk kenbaar worden gemaakt aan werkgever vóór 15 december van een lopende kalenderjaar.

Een eerste aanvraag gaat vergezeld van een verklaring van de levenslooptelling waaruit blijkt dat deze instelling:

- a. ten aanzien van de levenslooptelling of de levenslooptelling conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
 - b. de werkgever direct na afloop van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
- 3 Indien in één of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed is opgebouwd: een verklaring van de levenslooptelling waar dat tegoed is opgebouwd, waarin wordt aangegeven hoeveel kalenderjaren de werknemer heeft gespaard, het saldo aan nog op te nemen levensloopteffingskorting en het saldo aan opgebouwde levenslooptegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
- 4 De aanvraag als bedoeld in artikel 3 wordt tenminste twee kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de eerste levenslooptinleg moet plaatsvinden ingediend.

Artikel 6 Specifieke bepalingen omtrent levenslooptinleg

- 1 De werkgever kent op basis van de hem bekende gegevens binnen 30 kalenderdagen na datum van indiening de in artikel 3 bedoelde aanvraag toe, tenzij het levenslooptegoed, vermeerderd met:
 - a. het levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen;
 - b. het saldo van de verlofspaarregeling als bedoeld in artikel 36 a lid 2 van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. op 1 januari gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het jaarinkomen over het voorafgaande kalenderjaar.
- 2 Voor de toepassing van het eerste lid mag een salarisvermindering buiten beschouwing blijven voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum, mits de omvang van het dienstverband in geval van het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet met meer dan 50% vermindert.
- 3 Wijziging en beëindiging.
 - a. De werknemer kan een schriftelijk verzoek doen, met redenen omkleed, tot wijziging van de aanvraag als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder a t/m e. De werkgever kent dit verzoek toe, tenzij de werkgever binnen twee weken vanaf de datum dat het verzoek tot wijziging door de werknemer kenbaar is gemaakt, schriftelijk met redenen omkleed aangeeft dat dit tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt.
 - b. De werknemer kan ten allen tijde verzoeken om de inhoudingen en stortingen te beëindigen op de eerstvolgende inlegdatum als bedoeld onder artikel 5 lid 1 onder d die volgt op de datum van zijn verzoek.
4. De inleg als bedoeld in artikel 5 wordt door de werkgever gestort op de levenslooptelling dan wel overgemaakt als premie voor de levenslooptverzekering, zoveel mogelijk in de maand die door de werknemer in artikel 5 lid 1 onder d is aangegeven en uiterlijk in de maand waarin de door de werknemer aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.
5. Het is de werknemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooptelling of levenslooptverzekering te storten of te doen storten.

6. Indien in een kalenderjaar het geld dat gedurende dat kalenderjaar is ingelegd meer bedraagt dan 12 procent van het jaarinkomen, wordt het bovenmatige gedeelte door de levensloopinstelling aan de werkgever uitgekeerd en vervolgens door de werkgever als salaris aan de werknemer uitgekeerd.
7. De werknemer kan het levenslooptegoed dat is opgebouwd bij één of meer beëindigde dienstbetrekkingen geheel of gedeeltelijk overboeken naar een op grond van deze regeling geopende levenslooprekening.

Artikel 7 Het levenslooptegoed

- 1 Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
 - a. ten behoeve van de uitbetaling van levenslooploon;
 - b. ten behoeve van het levenslooptegoed in een aanspraak als bedoeld in artikel 16.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, mits na de omzetting de aanspraak nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen.
- 2 Het levenslooptegoed mag op geen enkele wijze worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid anders dan ten behoeve van de in artikel 61k van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding worden aangeboden.
- 3 In afwijking van het tweede lid mag het levenslooptegoed wel worden afgekocht bij beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 8 Met levenslooploon te financieren periode van onbetaald verlof

De werknemer kan levenslooploon met instemming van de werkgever benutten voor onbetaalde verlofdoelen zoals beschreven in artikel Levensfasevoorziening CAO Onderwijsadviesbureaus, alsmede:

- a. Onbetaald verlof direct voorafgaande aan (keuze) pensioen..
- b. In combinatie met zorgverlof voor zover dit niet volgens een wettelijke regeling geregeld is.

Artikel 9 Procedurele afspraken omtrent levensloopopname

- 1 Het voornemen om verlof op te nemen als bedoeld in artikel 8 dient tenminste zes maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar te worden gemaakt indien het verlof langer duurt dan zes maanden. Overig verlof wordt tenminste drie maanden van tevoren aangevraagd.
2. De termijnen in het eerste lid zijn niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en als het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien.
3. De werknemer verzoekt de werkgever in te stemmen in met de verlofaanvraag.
4. De werkgever kent in principe de verlofaanvraag toe, tenzij organisatie belangen van zwaarwegende aard zich daartegen verzetten.
5. Ingeval werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.

6. Werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof voor zover het verlofdoel niet in strijd is met de CAO (bijvoorbeeld niet toegestane nevenwerkzaamheden).

Artikel 10 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer

1. Pensioenregeling
 - a. Tijdens de periode dat werknemer spaart voor zijn levenslooptegoed wordt over zijn gehele brutoloon op de gebruikelijke wijze door werkgever en werknemer bijgedragen aan de kosten van de pensioenopbouw, dat wil zeggen dat de werkgever 70% van de premielast voor zijn rekening neemt en de werknemer 30%. Bij een inkomen tijdens levensloopverlof van 70% of meer van het pensioengevend inkomen dat hij zou hebben gehad als hij op dat moment gewerkt had, zal de pensioenopbouw plaatsvinden tegen het oorspronkelijke salaris. Bij een lager inkomen dan 70% zal de pensioenopbouw over het lagere salaris plaatsvinden.
 - b. Indien en voor zover levensloopverlof wordt opgenomen in het kader van een aantal op ondernemingsniveau specifiek te benoemen doelen in het algemeen belang wordt de pensioenopbouw van werknemer op de gebruikelijke wijze gecontinueerd met inachtneming van artikel 10 lid 1 a. Hiervan is tenminste sprake bij zorgsituaties als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg, loopbaanontwikkeling, scholing en professionalisering. In overige gevallen maken werkgever en werknemer voorafgaand aan het verlof afspraken over de premieverdeling en de eventuele verrekening
 - c. Gedurende de periode dat de pensioenopbouw, met inachtneming van de voorwaarde als beschreven onder b, wordt gecontinueerd zullen werkgever en werknemer gedurende de verlofperiode op de gebruikelijke wijze bijdragen in de kosten van de pensioenopbouw.
 - d. De periode gedurende welke tijdens levensloopverlof de pensioenopbouw op collectieve basis (tegen de doorsnee premie) zal plaatsvinden wordt beperkt tot één jaar, na afloop van deze periode blijft het deelnemerschap aan de premieregeling in stand.
2. Werknemer is gedurende de verlofperiode, mits deze niet langer duurt dan 18 maanden, verzekerd krachtens de werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW), krachtens de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen.
3. Over de opgenomen uren levensloopverlof heeft geen opbouw van vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats.
4. Tijdens de periode van levensloopverlof langer dan 6 maanden kan de werknemer geen aanspraak maken op een periodieke verhoging, danwel resultaatdeling, danwel een regeling in het kader van beloningsdifferentiatie.
5. Werkgever en werknemer maken naar redelijkheid en billijkheid afspraken over de door werkgever ter beschikking gestelde apparatuur tijdens de periode van levensloopverlof.

Artikel 11 Ziekte tijdens de verlofperiode/ bijzondere omstandigheden

1. Ingeval van ziekte tijdens levensloopverlof is er na vier weken sprake van een opschortende werking van het levensloopverlof .
2. Dit recht ontstaat na vier weken gerekend vanaf de dag dat de ziekte door werknemer bij werkgever is gemeld. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de afspraken bij werkgever in het kader van de loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie.
3. Indien werknemer ziek wordt voordat het verlof ingaat wordt het verlof eveneens opgeschort vanaf de afgesproken datum waarop het levensloopverlof in zou gaan.
4. Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de werknemer tijdens de verlofperiode treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet voortzetten of aanpassen van de resterende verlofperiode.
6. Overlijden.
 - a. In geval van overlijden van werknemer wordt het volledige levenslooptegoed aan het bevoegd gezag uitgekeerd op een door het bevoegd gezag aan te geven wijze. Het levenslooptegoed wordt na inhouding van loonheffing door het bevoegd gezag uitgekeerd aan de erfgenamen van werknemer.
 - b. In geval het ingehouden loon wordt overgemaakt ten behoeve van een levenslooptekening of een levensloopverzekering waarbij in de polisvoorwaarden risico-elementen zijn opgenomen, kan het gestelde in lid 6a geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn.

Artikel 12 Terugkeer in de functie

1. Werkgever en werknemer maken voorafgaand aan het levensloopverlof afspraken over de mogelijkheden van terugkeer in de functie die de werknemer bekleedde bij aanvang van de verlofperiode.
2. In principe heeft een werknemer die niet langer dan één jaar achtereen gebruik maakt van levensloopverlof recht op terugkeer in zijn functie, tenzij die functie wegens reorganisatie is gewijzigd c.q. vervallen.
Bij een levensloopverlof langer dan 12 maanden kan niet zonder meer garantie op terugkeer in de oude functie kan worden gegeven.
3. Werkgever draagt tijdens het levensloopverlof zorg voor een adequate vervanging.

Bijlage 6

als bedoeld in artikel 49

Model Regeling Scholing/professionalisering

Algemene voorwaarden

1. De werkgever stelt per 1 januari 2008 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.
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 loopbaanbeleid⁴. Een faciliteiten- en terugbetalingsregeling maken onderdeel uit van dit plan.
4. 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 examens 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

In één van de jaargesprekken stellen werknemer en leidinggevende 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 7

Bijlage

Salarisschalen van toepassing per 1 januari 2010

rekening houdende met een salarisverhoging ten opzichte van 1 januari 2009 van

0,5%

bedragen afgerond op hele bedragen

periodiek	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
1	1.387	1.558	1.592	1.647	1.703	1.774	1.850	2.017	2.144	2.381	2.665	2.998	3.373	3.829	4.207	4.774																
2	1.427	1.607	1.645	1.701	1.762	1.835	1.921	2.086	2.224	2.470	2.758	3.102	3.490	3.961	4.351	4.939																
3	1.465	1.655	1.698	1.759	1.821	1.897	1.992	2.157	2.309	2.562	2.851	3.208	3.609	4.096	4.500	5.107																
4	1.506	1.706	1.752	1.816	1.882	1.963	2.068	2.231	2.395	2.659	2.950	3.320	3.733	4.239	4.654	5.283																
5	1.550	1.760	1.809	1.877	1.947	2.029	2.146	2.309	2.484	2.759	3.052	3.432	3.861	4.383	4.814	5.464																
6	1.593	1.813	1.868	1.940	2.013	2.099	2.227	2.387	2.578	2.863	3.156	3.550	3.994	4.534	4.980	5.651																
7	1.638	1.870	1.928	2.005	2.079	2.172	2.313	2.469	2.674	2.971	3.263	3.673	4.131	4.690	5.151	5.844																
8	1.685	0	1.990	2.071	2.150	2.246	2.400	2.554	2.775	3.080	3.378	3.799	4.273	4.851	5.327	6.046																
9	1.734	0	0	2.142	2.224	2.323	2.488	2.641	2.879	3.198	3.492	3.931	4.421	5.017	5.509	6.253																
10	0	0	0	0	2.298	2.402	2.584	2.732	2.988	3.319	3.612	4.064	4.572	5.190	5.698	6.468																
11	0	0	0	0	0	2.483	2.681	2.825	3.099	3.442	3.736	4.204	4.730	5.368	5.893	6.689																
12	0	0	0	0	0	0	0	2.923	3.215	3.571	3.864	4.348	4.892	5.554	6.096	6.917																
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.997	4.497	5.059	5.744	6.305	7.156																
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.521	7.402															

Bijlage**Salarisschalen van toepassing per 1 juli 2010**

rekening houdende met een salarisverhoging ten opzichte van 1 januari 2010 van bedragen afgerond op hele bedragen

0,6%

periodiek	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
1	1.395	1.567	1.602	1.657	1.713	1.785	1.861	2.029	2.157	2.395	2.681	3.016	3.393	3.852	4.232	4.803																
2	1.436	1.617	1.655	1.711	1.773	1.846	1.933	2.099	2.237	2.485	2.775	3.121	3.511	3.985	4.377	4.969																
3	1.474	1.665	1.708	1.770	1.832	1.908	2.004	2.170	2.323	2.577	2.868	3.227	3.631	4.121	4.527	5.138																
4	1.515	1.716	1.763	1.827	1.893	1.975	2.080	2.244	2.409	2.675	2.968	3.340	3.755	4.264	4.682	5.315																
5	1.559	1.771	1.820	1.888	1.959	2.041	2.159	2.323	2.499	2.776	3.070	3.453	3.884	4.409	4.843	5.497																
6	1.603	1.824	1.879	1.952	2.025	2.112	2.240	2.401	2.593	2.880	3.175	3.571	4.018	4.561	5.010	5.685																
7	1.648	1.881	1.940	2.017	2.091	2.185	2.327	2.484	2.690	2.989	3.283	3.695	4.156	4.718	5.182	5.879																
8	1.695	0	2.002	2.083	2.163	2.259	2.414	2.569	2.792	3.098	3.398	3.822	4.299	4.880	5.359	6.082																
9	1.744	0	0	2.155	2.237	2.337	2.503	2.657	2.896	3.217	3.513	3.955	4.448	5.047	5.542	6.291																
10	0	0	0	0	2.312	2.416	2.600	2.748	3.006	3.339	3.634	4.088	4.599	5.221	5.732	6.507																
11	0	0	0	0	0	2.498	2.697	2.842	3.118	3.463	3.758	4.229	4.758	5.400	5.928	6.729																
12	0	0	0	0	0	0	0	2.941	3.234	3.592	3.887	4.374	4.921	5.587	6.133	6.959																
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.021	4.524	5.089	5.778	6.343	7.199																
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.560	7.446																

Bijlage 8

als bedoeld in artikel 38.1

Artikel 4.1 en 4.2 Wet Arbeid en Zorg

4:1

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

4:2

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

Artikel 7:643 Burgerlijk Wetboek

Verlof politieke functies

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.

Bijlage 9

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.

Trefwoordenlijst

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 66
Beloningsdifferentiatie	artikel 25, 46 en 56
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	overeen-
Onderwijsadviesbureaus	komst en bijlage 1
Feestdagen - verlof	artikel 37
Functie indeling	artikel 20
Geheimhouding	artikel 16
Geschillenregeling	bijlage 9, Artikel 31
Goed werkgeverschap	artikel 8
Goed werknemerschap	artikel 8, artikel 15
Interpretatie CAO	artikel 62
Jaargesprekken	artikel 43, 46 en 50 bijlage 3
Jaarurenmodel	artikel 31
Jubileumgratificatie	artikel 64 en 65
Klachtenreglement bescherming individu	artikel 42
Levensfasebewust personeelsbeleid	artikel 44, 47 en 51

Levensfasevoorziening	artikel 44, 48 en 50
Levensloop	bijlage 4 artikel 44, 48, bijlage 5
Nevenwerkzaamheden	artikel 18
Niet-werkdagen	artikel 36
Non actiefstelling	artikel 14
Overgangsregeling ouderenregeling en regeling atv 60+	artikel 51
Overlijden werknemer	artikel 19
Pensioen	artikel 23
Pensioenopbouw	artikel 24
Pensioenpremieverdeling	artikel 28
Reiskosten	artikel 63
Rechtsbescherming OR en kaderleden	artikel 67
Relatiebeding	artikel 17
Resultaatdeling	artikel 56
Salaris algemeen	artikel 21 en 52
- einde	artikel 53,
- mutaties	54 en 26
- schalen	bijlage 7
Scholing/professionalisering	artikel 45, 49, bijlage 6
Schorsing	artikel 13
Sociaal Statuut	artikel 58
Vakantietoeslag	artikel 22
Vakantieverlof	artikel 33
- deeltijd dienstverband	artikel 33
Vakbond	
- contributie	artikel 29
- verlof	artikel 39
- werkgeversbijdrage	artikel 61
Vangnet Sociale Zekerheid	artikel 57 en 59
- inspanningsverplichting werknemer	artikel 60
Waarneming hogere functie	artikel 27
Werktijdenregeling	artikel 32