

# 1 november 2021

## Rechtspositieregeling werknemer bij SvPO

### Inhoud

<b>Wijzigingen ten opzichte van augustus 2020</b>	4
<b>Wijzigingen ten opzichte van januari 2019</b>	4
<b>1. Algemeen</b>	4
1.1. Begripsbepalingen	4
1.2. CAO bepaling	5
1.3. Primaat van de wet	6
1.4. Wijzigingsmogelijkheid	6
<b>2. ALGEMENE ARBEIDSDUUR</b>	7
<b>3. SALARIS</b>	8
3.1. Salaris en carrièrepatroon	8
3.2. Bindingstoelage	8
3.3. Eindejaarsuitkering	8
3.4. Vakantie-uitkering	8
<b>4. SOCIALE ZEKERHEID</b>	10
4.1. Pensioen	10
4.2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	10
4.3. Re-integratie	10
4.4. Werkloosheidsuitkering	10
<b>5. ARBEIDSDUUR</b>	11
5.1. Betrekkingsomvang	11
5.2. Werktijden	11
5.3. Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur	11
<b>6. BEOORDELING EN RESULTAATDELING</b>	13
6.1. Beoordeling	13
6.2. Resultaatdeling middels bijdrage aan extra curriculum	13
<b>7. TAAKBELEID</b>	15
<b>8. DIENSTVERBAND</b>	16
8.1. Dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd	16
8.2. Dienstverband onbevoegde leraar	16
<b>9. BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND</b>	18
9.1. Beëindiging van het dienstverband	18
9.2. Verval van gedeelte van betrekkingsomvang van rechtswege	18
9.3. Opzegging	18

9.4. Opzeggingstermijn	18
9.5. Gronden voor opzegging	19
9.6. Schorsing als ordemaatregel	19
9.7. Disciplinaire maatregelen	20
9.8. Verweer	20
<b>10. SALARIS</b>	<b>21</b>
10.1. Salaris	21
10.2. Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding	21
10.3. Vaststelling maandsalaris bij functiewisseling	21
10.4. Salarisuitbetaling	21
10.5. Salarisbetaling over een gedeelte van de maand	22
10.6. Uitkering overlijden	22
10.7. Jubileumgratificatie	22
<b>11. VERGOEDINGEN EN FINANCIËLE REGELINGEN</b>	<b>23</b>
11.1. Vergoeding verplaatsingskosten	23
11.2 Aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten	23
11.3 De hoogte van de tegemoetkoming in de verhuiskosten	23
11.4 Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten	23
11.5 Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer	23
11.6 Evenredige vermindering tegemoetkoming in de reiskosten	24
11.7 Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij dienstreizen	24
11.8. Vakbondscontributie	25
11.9. WGA-premie	25
11.10. Bedrijfshulpverleners	25
<b>12. VAKANTIEVERLOF</b>	<b>26</b>
<b>13. VERLOF</b>	<b>27</b>
13.1. Kortdurend verlof	27
13.1.a. Kortdurend zorgverlof	28
13.2. Lang buitengewoon verlof	28
13.3. Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof	29
13.4. Ouderschapsverlof	29
13.4.a. Recht op verlof	29
13.4.b. Omvang, duur en invulling verlof	29
13.4.c. Diensttijd	30
13.4.d. Leeftijd kind	30
13.4.e. Meldingsverplichting	30
13.4.f. Intrekking of wijziging melding	30
13.5. Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof	31
13.5.a. Algemene regels	31
13.5.b. Terugbetalingsverplichting	31
<b>14. DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING</b>	<b>32</b>
14.1. Deskundigheidsbevordering	32
14.2. Vakbudget	32
14.3. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten	32
<b>15. WERKGELEGENHEID</b>	<b>33</b>
15.1. Werkgelegenheidsbeleid	33

15.2. Overplaatsing	33
<b>16. OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN</b>	34
16.1. Informatievoorziening	34
16.2. Functievervulling	34
16.3. Nevenwerkzaamheden	34
16.4. Geheimhouding	35
16.5. Intellectueel eigendom	35
16.6. Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld	35
<b>17. MEDEZEGGENSCHAP</b>	36
17.1. Faciliteiten medezeggenschap	36
17.2. Fusiegedragsregels	36
<b>18. ARBOCATALOGUS</b>	37
<b>19. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN</b>	38
19.1 Bijlagen	38
19.2 Aanvullende werkloosheidsuitkering onderwijspersoneel vo (Wovo)	38
19.3 Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)	38
<b>Bijlage A. Akte van Benoeming</b>	38
<b>Bijlage B. Feestdagen</b>	40
Algemeen erkende feestdagen	40
Andere, religieuze feestdagen	40
Hindoe feestdagen:	40
Joodse feestdagen:	40
Islamitische feestdagen:	40
<b>Bijlage C. Berekeningswijzen</b>	41
1. Berekeningswijze Eindejaarsuitkering artikel 3.5	41
2. Doorwerking	41
<b>Bijlage D. Salarisschalen</b>	41
<b>Bijlage E. Taakbeleid</b>	42
Geen prikklok	43
Lesdefinitie	44
Werkdruk	44
Les en lesuur	44

## Wijzigingen ten opzichte van augustus 2020

1. Alle salaristredes zijn met 1,5% verhoogd (ingaaande 1 januari 2022).
2. Eindejaarsuitkering is verhoogd van 8,0% naar 8,33% (ingaaande 2021).
3. In het overzicht van de salaristredes is een vergelijking opgenomen met het salaris van een bestuurder conform de WNT.
4. Drie tikfouten gecorrigeerd ('resulataatdeling' en 'arbeidsongeschikheidsregeling' en '37,8 uren' ipv '37,8 weken').

Met ingang van 1 januari 2021 is bij wijze van proef een extra vergoeding van 180 euro per maand voor achtervang van collega's ingevoerd. De proef wordt geëvalueerd per 1 januari 2022 en per 1 januari 2023. De bedoeling is na de evaluatie tot een definitieve regeling te komen en die in de rechtspositieregeling op te nemen.

## Wijzigingen ten opzichte van januari 2019

1. Salaristredes van docenten en conciërges zijn met 2,75% verhoogd.
2. Eindejaarsuitkering is verhoogd van 7,4% naar 8,0%.
3. De vaste voet van het persoonlijk vakbudget is verhoogd van 600 euro naar 850 euro<sup>1</sup>. Het gemiddelde vakbudget is daardoor per docent 1.600 euro of meer geworden (naar rato van de werktijdfactor).
4. In artikel 12 bleek door doornummering lid 5 niet voor te komen. Dit is nu expliciet vermeld. Ook bleken de verwijzingen naar sub-leden verkeerd aan te komen. Daarom is het volgende gewijzigd:
  - o 12 lid 2b: Verwijzing naar 1a moet 2a zijn
  - o 12 lid 3b: Verwijzing naar 2a moet 3a zijn
  - o 12 lid 4: "in lid 2b bedoelde twintig dagen de in lid 2 bedoelde werknemer geen verlof heeft" moet zijn: "in lid 3a bedoelde dagen de in lid 3 bedoelde werknemer verlof heeft"
  - o 12 lid 5: Verwijzing naar 1a of 2a moet 1a of 2a of 3a zijn.
5. Het toelichtende voorbeeld bij het taakbeleid is gewijzigd. Dit ging nog uit van 40 schoolweken les per docent per jaar, maar dat zijn er vanwege aanpassing van de lestaak nu 37,8.

## 1. Algemeen

### 1.1. Begripsbepalingen

1. *Carrièrepatroon*: de wijze waarop de werknemer het maximumsalaris van zijn functie bereikt, als aangegeven in bijlage D van deze rechtspositieregeling.
2. *CAO*: de collectieve arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs.
3. *Dienstreis*: De reis, niet zijnde voor woon-werkverkeer, welke in opdracht van de werkgever wordt gemaakt.
4. *Dienstverband*: de arbeidsovereenkomst van de werknemer.
5. *Docentportaal*: het deel van de website van de school dat alleen voor docenten toegankelijk is en dat informatie over leerlingen, werkwijzen en werkafspraken bevat.
6. *Functie*: Het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten.
7. *Instelling*: De school van werkgever waartoe de standplaats van werknemer behoort.

---

<sup>1</sup> Het vakbudget wordt jaarlijks vastgesteld. Het wordt bepaald door het aantal leerlingen op de school met een bedrag per leerling(per 1 augustus is dat 110 euro) te vermenigvuldigen. Dit geeft het totale vakbudget van de school. Iedere docent deelt daar naar rato van zijn werktijdfactor in.

8. *Onderwijsondersteunend personeel*: Personeel niet zijnde docenten of schoolleiding.
9. *Pleegkind*: Een pleegkind dat blijkens een pleegcontract op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin wordt verzorgd en opgevoed.
10. *RP*: Deze rechtspositieregeling.
11. *Salaristrede*: Het bruto salaris horende bij een bepaald carrièrepatroon en trede zoals vermeld in bijlage D. Dit is het bruto salaris zonder extra's zoals verhogingen, resultaatdelingen e.d.
12. *Schooljaar*: De periode van 1 augustus tot 1 augustus van het daaropvolgend jaar.
13. *Standplaats*: Het gebouw waar de werknemer de meeste werkzaamheden verricht. Wanneer sprake is van meerdere gebouwen, waar door de werknemer evenveel werkzaamheden worden verricht, wordt het gebouw met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer als plaats van tewerkstelling aangemerkt. Indien de werkzaamheden van de werknemer zich uitstrekken over een meer of minder omvangrijk geografisch gebied (rayon of regio) dan is de door de werkgever aangewezen plaats de standplaats.
14. *SvPO*: Scholen voor Persoonlijk Onderwijs.
15. *Verplaatsing*: Verandering van de standplaats in opdracht van de werkgever.
16. *Werkdag*: Dag waarop de instelling geopend is, dat wil zeggen een dag niet zijnde een zaterdag of zondag en niet zijnde een dag die op grond van een wettelijke bepaling als vrije dag geldt en niet zijnde een door de instelling vastgestelde vrije dag.
17. *Werkgever*: De schoolstichting voor persoonlijk onderwijs welke door het schoolbestuur in rechte wordt vertegenwoordigd.
18. *Werknemer*: Het personeelslid dat een dienstverband heeft bij de werkgever.
19. *Werktijdfactor*: Het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer een dienstverband heeft, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op vier cijfers achter de komma.
20. *Woning*: Het adres van de werknemer volgens het bevolkingsregister.
21. *Wovo*: Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs, zoals vermeld in de CAO die geldt op het moment van aanvang van het recht op een WW-uitkering.
22. *Zavo*: Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs, zoals vermeld in de CAO die geldt op het moment van aanvang van het recht op verlof ingevolge ziekte of arbeidsongeschiktheid.

## **1.2 CAO bepaling**

1. Werkgever heeft de onderhavige rechtspositieregeling opgesteld omdat CAO-partijen er herhaaldelijk niet in slagen om tijdig een nieuwe CAO af te sluiten, waardoor oude CAO's vaak lang doorlopen. De onderhavige rechtspositieregeling zorgt bovendien voor een goede positie op de arbeidsmarkt bij het werven en behouden van werknemers.
2. Indien er op enig moment een nieuwe CAO van kracht wordt, kan werknemer tot drie maanden na dat moment werkgever schriftelijk verzoeken om deze RP te vervangen door de CAO. Uiterlijk twee maanden na dit verzoek van werknemer worden de bepalingen van de CAO door zowel werkgever als werknemer nageleefd.
3. Indien een eventueel nieuwe overeengekomen CAO op enig moment algemeen verbindend wordt verklaard, wordt vanaf dat moment de RP vervangen door de CAO en worden vanaf dat moment de bepalingen van de CAO door zowel werkgever als werknemer nageleefd.
4. Indien de CAO op werknemer van toepassing wordt vanwege het bepaalde in lid 2 of lid 3, dan gebeurt dit zonder werking met terugwerkende kracht. Waar in de CAO sprake is van een datum die voorafgaat aan de datum waarop de CAO op werknemer van toepassing wordt, geldt in plaats van de datum in de CAO de datum waarop de

CAO op werknemer van toepassing wordt<sup>2</sup>.

5. Indien de CAO op werknemer van toepassing wordt en het salaris van werknemer daartoe ingeschaald moet worden in een CAO-carrièrepatroon, dan gebeurt dat als volgt:

- Functie docent en schaal LB/LC trede 1 t/m 12 wordt ingeschaald op de overeenkomstige trede in de LB schaal van de CAO<sup>3</sup>;
- Functie docent en schaal LD/LE trede 1 t/m 12 wordt ingeschaald op de overeenkomstige trede in de LD schaal van de CAO;
- Functie docent en schaal LB/LC trede 13, 14 en 15 wordt ingeschaald op trede 12 in de LB schaal van de CAO plus de eventuele bindingstoelage conform CAO;
- Functie docent en schaal LD/LE trede 13, 14 en 15 wordt ingeschaald op trede 12 in de LD-schaal van de CAO plus de eventuele bindingstoelage conform CAO;
- Functie docent en schaal LC trede 1 t/m 12 wordt ingeschaald op de overeenkomstige trede in de LC schaal van de CAO<sup>4</sup>;
- Functie onderwijs ondersteunend en schaal OOP trede 1 t/m 12 wordt ingeschaald op de overeenkomstige trede in de Functie Schaal 4 van de CAO;
- Functie onderwijs ondersteunend en schaal OOP trede 13, 14 en 15 wordt ingeschaald op trede 12 in de Functie Schaal 4 van de CAO plus de eventuele bindingstoelage conform CAO;
- Functie schoolleider en schaal SCH trede 1 t/m 12 wordt ingeschaald op de overeenkomstige trede in de LD-schaal van de CAO;
- Functie schoolleider en schaal SCH trede 13 t/m 15 wordt ingeschaald op trede 12 in de LD-schaal van de CAO plus de eventuele bindingstoelage conform CAO.

6. Vanaf het moment dat de CAO op werknemer van toepassing is, vervalt het recht op resultaatdeling van artikel 6.2.

7. Indien de CAO op werknemer van toepassing wordt vanwege het bepaalde in lid 2 en 3, dan vervallen de opgebouwde rechten op grond van artikel 6.2. De extra curriculum-uren die werknemer opgebouwd heeft vervallen eveneens.

### **1.3 Primaat van de wet**

Op deze rechtspositieregeling is het Nederlands recht van toepassing. Enige bepaling in deze regeling die in strijd is of raakt met een wettelijke bepaling is nietig. Dit kan zich in het bijzonder voordoen bij wijziging van de wetgeving.

### **1.4 Wijzigingsmogelijkheid**

Bepalingen in deze rechtspositieregeling kunnen gewijzigd worden na akkoord van zowel werkgever als van een tweederde meerderheid van alle werknemers met een dienstverband bij werkgever.

---

<sup>2</sup> Het kan zijn dat in de CAO een loonsverhoging met terugwerkende kracht wordt afgesproken. Doordat de CAO vaak te laat tot stand komt, gebeurt dit regelmatig. De RP bevat echter al een verhoging van de salarissen in de salarisschalen. Het is uiteraard niet de bedoeling dat werknemer eerst die verhoging incasseert en dan later ook nog eens een eventuele verhoging met terugwerkende kracht in de CAO.

<sup>3</sup> Bijvoorbeeld: LB/LC trede 3 volgens RP wordt LB trede 3 volgens CAO.

<sup>4</sup> Docenten die de LC schaal volgens CAO hadden en zijn overgestapt naar deze RP, hebben de LC schaal behouden. Als zij teruggaan naar de CAO, behouden ze de LC schaal nog steeds.

## **2. ALGEMENE ARBEIDSDUUR**

1. Bij een normbetrekking in de functiecategorie schoolleider hoort een algemene arbeidsduur van 1825 klokuren op jaarbasis.
2. Bij een normbetrekking in een functiecategorie anders dan schoolleider hoort een algemene arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.
3. Met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36,86 uur per week.

## **3. SALARIS**

### **3.1. Salaris en carrièrepatroon**

1. De werknemer wordt bezoldigd volgens het carrièrepatroon dat bij zijn functie behoort. Zie bijlage D.
2. De carrièrepatronen kunnen gewijzigd worden indien zowel het schoolbestuur van werkgever als de meerderheid van het personeel daarmee instemmen blijkens een stemming waarbij elk personeelslid ongeacht de betrekkingsomvang één stem heeft.
3. De actuele carrièrepatronen worden gepubliceerd op de website van werkgever.
4. Elke leraar met een eerstegraadsbevoegdheid in een vak waarvoor ook een tweedegraadsbevoegdheid bestaat en die drie jaar (al dan niet achtereen) een of meer examenklassen Havo of Vwo in dat vak heeft begeleid bij werkgever en die drie jaar (al dan niet achtereen) een voldoende of goede beoordeling heeft gehad, heeft recht op een LD-functie.

### **3.2. Bindingstoelage**

1. De bindingstoelage zoals die in de RP van 2016 was opgenomen is met ingang van de RP van april 2018 komen te vervallen. In plaats daarvan is de toevoeging gekomen van trede 13 aan de salarisschalen. Het bij deze trede behorende salaris is hoger dan het salaris dat voorheen hoorde bij trede 12 plus bindingstoelage.
2. Het hogere salaris van trede 13 telt eveneens mee bij de bepaling van de vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, jubileumgratificatie en overlijdensuitkering, zoals bepaald in bijlage C onderdeel 2. Dit in tegenstelling tot de bindingstoelage die volgens zowel de CAO als de RP van 2016 bij deze berekeningen niet meetelde.
3. Indien werknemer in trede 12 van enige salarisschaal is ingedeeld en daarbij de bindingstoelage ontvangt, wordt bij overstap naar de onderhavige RP ingedeeld in trede 13 van diezelfde salarisschaal.

### **3.3. Eindejaarsuitkering**

1. De werknemer, die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 8 procent.
2. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is, ontvangt de uitkering naar rato. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.
3. De berekeningswijze en de doorwerking van de eindejaarsuitkering vindt plaats conform het bepaalde in bijlage C.
4. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

### **3.4. Vakantie-uitkering**

1. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft ontvangen en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de werknemer de uitbetaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.
2. Voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een bedrag dat lager is dan €137,61, wordt de vakantie-uitkering vastgesteld op laatstgenoemd bedrag.
3. Het in het tweede lid bedoelde bedrag wordt naar evenredigheid verminderd, indien:
  - a. de werknemer is aangesteld in een betrekking met een omvang van minder dan een normbetrekking;
  - b. het salaris van de werknemer op een andere dag dan de eerste dag van die maand is aangevangen dan wel indien hij in een deel van die maand geen of slechts een deel



van zijn salaris heeft ontvangen.

## **4. SOCIALE ZEKERHEID**

### **4.1. Pensioen**

Voor de werknemer die in de Wet Privatisering ABP als overheidswerknemer wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

### **4.2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, bedoeld in art. 4.1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing:

a. hetgeen is bepaald in art. 19.3;

b. hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.

### **4.3. Re-integratie**

1. In geval van (dreigende) werkloosheid spannen werkgever en werknemer zich, zowel gezamenlijk als individueel, aantoonbaar optimaal en actief in met als doel de werknemer zo spoedig mogelijk naar een andere baan te leiden.

2. Op grond van artikel 72 A WW heeft de werkgever de wettelijke taak de re-integratie van de gewezen werknemer te verzorgen. Voor de uitvoering van deze taak stelt de werkgever in overleg met de gewezen werknemer een re-integratieplan op, waarvan een IRO deel kan uitmaken. De gewezen werknemer is op basis van de WW verplicht mee te werken aan de re-integratieactiviteiten van zijn ex-werkgever.

### **4.4. Werkloosheidsuitkering**

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid heeft de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 4.1, aanspraak op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepaling, en van de WW, alsmede op een bovenwettelijke uitkering ingevolge het bepaalde in art. 19.2, indien hij voldoet aan de bepalingen daarin.

## 5. ARBEIDSDUUR

### 5.1. Betrekkingsomvang

1. De werknemer wordt benoemd of aangesteld in een normbetrekking of een deel daarvan.
2. De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze RP ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsomvang, tenzij elders in deze RP anders is bepaald.
3. In afwijking van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (Staatsblad 2000 nr. 114) kan de werknemer jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om aanpassing van de betrekkingsomvang.
4. De omvang van de betrekking van de werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, wordt niet tegen diens wil verminderd, tenzij sprake is van verval van rechtswege zoals bedoeld in lid 6 en in art. 9.2.
5. Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op het dienstverband belast wordt met extra werkzaamheden.
6. De uitbreiding boven de normbetrekking, of het gedeelte van de uitbreiding dat uitstijgt boven de normbetrekking, vervalt na afloop van rechtswege, en kan niet leiden tot benoeming voor onbepaalde tijd.

### 5.2. Werktijden

1. Werknemer werkt gedurende de schooldagen waarvan er wekelijks vijf zijn. Op schooldagen is de school geopend van 9u00 t/m 17u00 en is er tenminste 40 minuten pauze, verdeeld over twee pauzemomenten. In afwijking van het gestelde in art. 1.4 kunnen deze werktijden gewijzigd worden na akkoord van werkgever en de medezeggenschapsraad.
2. Tenzij met de werknemer schriftelijk anders is afgesproken, geldt voor de inzetbaarheid van de werknemer de volgende tabel:

Werktijdfactor	Maximaal aantal dagdelen beschikbaar voor inzet in werkzaamheden	Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden
t/m 0,1000	2	1
t/m 0,2000	2	2
t/m 0,3000	3	3
t/m 0,4000	4	3
t/m 0,5000	5	3
t/m 0,6000	6	3
t/m 0,7000	7	4
t/m 0,8000	8	4
t/m 0,9000	9	5
> 0,9000	10	5

3. De feitelijke dagen of dagdelen waarop de werknemer in deeltijd wordt ingezet, worden door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld en zo veel als mogelijk aaneengesloten ingeroosterd, rekening houdend met andere verplichtingen van de werknemer.

### 5.3. Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur

1. Als in een week het aantal gewerkte uren dat een conciërge of andere werknemer onderwijs ondersteunend personeel moet werken groter is dan de omvang van zijn benoeming, dan wordt in overleg met de leidinggevende bepaald wanneer hij ter compensatie daarvan minder uren hoeft te werken, zodat de overschrijding van de arbeidsduur teniet wordt gedaan.

2. De compensatie in de vorige volzin vindt binnen twee weken plaats, tenzij de werknemer en de leidinggevende anders overeenkomen.

## 6. BEOORDELING EN RESULTAATDELING

### 6.1. Beoordeling

1. Jaarlijks vindt er een voortgangsgesprek plaats met de leidinggevende van werknemer. In het gesprek wordt zoveel mogelijk informatie over het functioneren (bijvoorbeeld uit lesbezoek alsmede voortgang, ontwikkeling, vordering en mening van leerlingen) betrokken.
2. De in de vorige volzin bedoelde informatie is tenminste 7 dagen voorafgaande aan het gesprek beschikbaar voor zowel leidinggevende als werknemer.
3. In het gesprek komen tenminste de volgende onderwerpen aan de orde:
  - Interpersoonlijk competent
  - Pedagogisch competent
  - Vakinhoudelijk en didactisch competent
  - Organisatorisch competent
  - Competent in samenwerken met collega's
  - Competent in samenwerken met de omgeving
  - Competent in reflectie op de eigen ontwikkeling als leraar
4. De leidinggevende geeft op elk van de onderwerpen genoemd in lid 3 een oordeel over het functioneren van werknemer.
5. De leidinggevende vat de beoordelingen bedoeld in lid 4 samen in een algehele beoordeling die één van de volgende waarden heeft: onvoldoende, matig, voldoende, ruim voldoende of goed. Bij de algehele beoordeling betreft leidinggevende tevens de mate van het opgenomen verlov van werknemer en of werknemer aangemerkt en gecertificeerd is als bedrijfshulpverlener.
6. Het gesprek beoogt afspraken te maken over wat en hoe werknemer beter kan doen, danwel vast te stellen hoe werknemer het werk goed kan blijven doen.

### 6.2. Resultaatdeling middels bijdrage aan extra curriculum

1. Jaarlijks voor 1 januari stelt het bestuur het aantal uren vast dat per normbetrekking beschikbaar is voor het realiseren van extra materiaal voor het curriculum.
2. De beschikbare uren worden aan werknemer naar rato van de werktijdfactor toegekend indien de uitkomst van de eerstvolgende beoordeling zoals onder art. 6.1 lid 5 bedoeld, ruim voldoende of goed is. Bij een andere beoordeling worden geen uren toegekend.
3. De SvPO houdt een werkvoorraad bij van extra materiaal waaraan ten behoeve van het curriculum behoefte is. Onder dit extra materiaal wordt onder meer verstaan: extra opgaven en opdrachten als variant op standaard opgaven en opdrachten, teksten en vragen voor het tekstcurriculum leesvaardigheid. De werknemer kan uit de werkvoorraad kiezen of kan zelf met een voorstel komen. Na goedkeuring van SvPO kan werknemer het werk uitvoeren waar en wanneer werknemer dat wenst. Het gerealiseerde materiaal wordt beoordeeld door de SvPO en komt na goedkeuring ter beschikking van alle scholen voor persoonlijk onderwijs.
4. Na goedkeuring van het materiaal door de SvPO kan werknemer de uren bij werkgever declareren tegen een tarief van 140 euro per uur.
5. Indien de hoogste trede van de LD-schaal opwaarts wordt aangepast met een bepaald percentage, wordt het in lid 4 genoemde tarief opgehoogd met datzelfde percentage.
6. Werknemer kan het werk uitvoeren en declareren wanneer het werknemer goeddunkt. De uren kunnen dus worden opgespaard<sup>5</sup>, maar komen te vervallen:

---

<sup>5</sup> Het is dus toegestaan om de uren langdurig op te sparen. Bijvoorbeeld omdat werknemer veel werk of een omvangrijk werk in één keer wil doen of omdat het niet eerder schikt om het extra werk te doen en de extra inkomsten te genieten. Het opsparen mag zelfs achttien jaar lang. Alleen in uitzonderingssituaties kan werknemer de uren kwijt raken (als werknemer zelf ontslag neemt, als werknemer ontslag krijgt na slecht functioneren of als

- na achttien jaar, gerekend vanaf 31 december van het kalenderjaar waarin de uren zijn toegekend, of
- na drie maanden, gerekend vanaf de datum dat deze arbeidsovereenkomst afloopt nadat werknemer ontslag heeft genomen, of
- na drie maanden, gerekend vanaf de datum dat op verzoek van werknemer wordt overgestapt van RP naar CAO op grond van art. 1.2 lid 2, of
- na drie maanden, gerekend vanaf de datum dat deze arbeidsovereenkomst afloopt nadat werknemer ontslag heeft gekregen na onvoldoende functioneren.

---

werknemer overstapt naar de CAO). In die situaties zijn er echter nog drie maanden de tijd om het werk alsnog te doen.

## **7. TAAKBELEID**

1. De werkgever voert een taakbeleid waarin is vastgelegd hoeveel tijd er tenminste beschikbaar is voor de verschillende onderdelen van het werk van de werknemer in de functiecategorie docent.
2. Het taakbeleid zoals dat bij aanvang van deze RP geldt, is als bijlage E opgenomen.
3. Het taakbeleid kan gewijzigd worden via het in art. 1.4 bepaalde.
4. Wijzigingen van het taakbeleid worden gepubliceerd op de openbare website van de school, in elk geval toegankelijk via een link in het docentenportaal.

## 8. DIENSTVERBAND

### 8.1. Dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Ten minste twee maanden voor de einddatum van het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 1, welk dienstverband een tijdsduur had van ten minste twaalf maanden en waarbij door de werkgever schriftelijk uitzicht is gegeven op een dienstverband voor onbepaalde tijd, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
  - a. een dienstverband voor onbepaalde tijd zal geven;
  - b. dan wel nog eenmaal een nieuw (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd zal geven;
  - c. dan wel geen nieuw dienstverband zal geven, en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk in kennis.Met een dienstverband van twaalf maanden zoals bedoeld in de eerste volzin, wordt gelijkgesteld:
  - een dienstverband dat start op de eerste dag na de zomervakantie en eindigt op de eerste dag voorafgaand aan de zomervakantie van het jaar daarop;
  - elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd waarvan de totale duur twaalf maanden bedraagt.
3. Indien de werkgever nalaat de in lid 2 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht te zijn benoemd in een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als het voorgaande dienstverband.
4. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
  - a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar;
  - b. als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar;
  - c. indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt;
  - d. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt;
  - e. indien een werknemer reeds een pensioenuitkering geniet.
5. Indien een dienstverband op grond van het gestelde in lid 4 onder a ten minste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, geschiedt dit voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.
6. Het dienstverband vangt aan op een werkdag. Indien werkgever en werknemer overeenkomen dat al per een eerdere datum er betaling ter hoogte van het salaris aanvangt, dan geldt deze betaling vanaf de datum van indiensttreding tot aan de eerstvolgende werkdag als gratificatie en niet als salaris ofwel vergoeding voor werk<sup>6</sup>.

### 8.2. Dienstverband onbevoegde leraar

1. Een werknemer is onbevoegd indien hij de functie van leraar of docent heeft en niet aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:
  - er is een specifieke wettelijke onderwijsbevoegdheid als vereist opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de werknemer beschikt over die bevoegdheid;

---

<sup>6</sup> Met deze bepaling wordt beoogd het probleem op te lossen dat ontstaat als de proeftijd van werknemer deels in een vakantie valt. Vanwege het aflopen van een contract bij een vorige werkgever kan het voor werknemer wenselijk zijn om al voorafgaand aan de eerste werkdag betaald te krijgen. In dat geval kunnen werknemer en werkgever overeen komen om ter overbrugging in de periode tot aan de eerste werkdag een gratificatie ter hoogte van het salaris overeen te komen.



- er is geen specifieke wettelijke onderwijsbevoegdheid als vereist opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de werknemer beschikt over een onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs.
2. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege indien werknemer niet binnen een jaar nadat het dienstverband voor onbepaalde tijd is ingegaan over de vereiste onderwijsbevoegdheid beschikt<sup>7</sup>.
  3. De in het vorige lid genoemde datum dat het dienstverband voor onbepaalde tijd is ingegaan, is de datum waarop de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ingegaan of de datum waarop een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overgegaan op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
  4. Zolang de leraar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, kan hij uitsluitend benoemd worden in de leraar functie LB.
  5. Onmiddellijk na het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid wordt de leraar benoemd voor onbepaalde tijd in de bij zijn functie behorende schaal zodra de leraar ten minste 12 maanden in dienst is bij werkgever.
  6. Dit artikel is niet van toepassing op de leraar met een dienstverband zoals bedoeld in art. 8.1 lid 4 onder a en b.

---

<sup>7</sup> Met twee opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd van een jaar heeft een nog onbevoegde leraar twee jaar de tijd om naast zijn werk bij werkgever een opleiding te volgen en zijn bevoegdheid te halen. Na de twee overeenkomsten kan alleen een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden overeengekomen. Dat is echter onmogelijk, omdat een leraar bevoegd moet zijn. Toch blijken de twee jaar voor het halen van de bevoegdheid in de praktijk soms onvoldoende te zijn. Met de bepaling in dit lid beogen partijen de werknemer nog maximaal een jaar extra de tijd te geven voor het halen van de bevoegdheid. Daartoe gaat na de twee overeenkomsten voor bepaalde tijd van elk een jaar een overeenkomst voor onbepaalde tijd in met de ontbindende voorwaarde dat werknemer binnen een jaar alsnog bevoegd zal zijn.

## **9. BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND**

### **9.1. Beëindiging van het dienstverband**

1. Een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Van rechtswege eindigt:
  - a. het dienstverband van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt;
  - b. het dienstverband van de werknemer met een onderwijsgevende functie die bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen, vanaf het moment van de rechterlijke uitspraak;
  - c. het dienstverband bij overlijden van de werknemer.

### **9.2. Verval van gedeelte van betrekkingssomvang van rechtswege**

Indien en voor zover de werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen, vervalt van rechtswege het gedeelte van de betrekkingssomvang dat bestaat uit:

1. uren boven de normbetrekking;
2. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met vervanging;
3. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste één jaar;
4. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in verband met een project waarvoor door de werkgever of minister gedurende drie of minder schooljaren formatie beschikbaar is gesteld uit additionele middelen;
5. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in verband met contractactiviteiten die gedurende drie of minder schooljaren is toegekend aan de werknemer dan wel als gevolg van toekenning van die werkzaamheden aan een andere werknemer.

### **9.3. Opzegging**

1. Opzegging door de werkgever c.q. de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd en met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
2. Opzegging geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

### **9.4. Opzeggingstermijn**

1. In geval van opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, van een dienstverband voor onbepaalde tijd en in geval van tussentijdse opzegging van een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd nemen zowel de werkgever als de werknemer de volgende opzeggingstermijn in acht:
  - a. ten minste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd;
  - b. ten minste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd;
  - c. ten minste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.
2. Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde Wet.
3. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

## **9.5. Gronden voor opzegging**

Opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd kan plaatsvinden op grond van:

1. plichtsverzuim als bedoeld in art. 9.7 lid 2;
2. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, uit andere hoofde dan genoemd onder lid 5;
3. opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de functie, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs, dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven;
4. het feit dat na afloop van lang buitengewoon verlof de werknemer bij gebrek aan een vacature niet in actieve dienst bij de werkgever kan worden herplaatst;
5. het geraken in een toestand van blijvende ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken, zulks met inachtneming van de bepalingen van het Zavo;
6. een onherroepelijk geworden vonnis waarbij de werknemer is veroordeeld tot vrijheidsstraf wegens een misdrijf;
7. het feit dat de werknemer in verband met de benoeming opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft verstrekt, zonder welke handelwijze niet tot benoeming zou zijn overgegaan;
8. het feit dat met betrekking tot de uren boven de normbetrekking van de werknemer is komen vast te staan dat in redelijkheid de uren aan een andere werknemer binnen een normbetrekking kunnen worden opgedragen;
9. andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van het dienstverband uit te sluiten.

## **9.6. Schorsing als ordemaatregel**

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. Voordat de werknemer wordt geschorst wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief, waarin de schorsing wordt bevestigd.
2. Naast het bepaalde in het eerste lid van dit artikel kan de werkgever de werknemer schorsen:
  - a. voor de duur van de vervolging wanneer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen de werknemer is ingesteld;
  - b. tot het moment dat er sprake is van een onherroepelijk vonnis wanneer de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen in een nog niet onherroepelijk vonnis;
  - c. indien de werknemer krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd;
  - d. voor de duur van maximaal zes maanden wanneer er sprake is van een voornemen tot opzegging als bedoeld in art. 9.5 onder 1, 2 en 9;
  - e. voor de duur van de procedure tot ontbinding van het dienstverband;
  - f. in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert voor ten hoogste drie maanden, daaronder begrepen de termijn genoemd in lid 1. Deze termijn van drie maanden kan ten hoogste één keer met drie maanden worden verlengd.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de school na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalft of handhaving niet langer noodzakelijk is.
5. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.

## **9.7. Disciplinaire maatregelen**

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
  - a. schriftelijke berisping;
  - b. schorsing met behoud van salaris;
  - c. ontslag;
  - d. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingregeling overeengekomen.
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

## **9.8. Verweer**

1. Het voornemen tot een besluit tot:
  - a. ontslag als bedoeld in art. 9.5 onder 1, 2 en 9;
  - b. schorsing als bedoeld in art. 9.6 lid 2;
  - c. een disciplinaire maatregel als bedoeld in art. 9.7 lid 1;wordt schriftelijk aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken.  
De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman.
2. Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd mededeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.
3. De werknemer wordt van het definitieve besluit zo spoedig mogelijk na het verweer in kennis gesteld.

## **10. SALARIS**

### **10.1. Salaris**

1. Bij het vaststellen van de bezoldiging worden de hierna volgende bepalingen in acht genomen en geldt het actuele loonpeil.
2. Het maandsalaris van de werknemer wordt vastgesteld op een bedrag dat niet lager is dan het laagste en niet hoger dan het hoogste bedrag zoals opgenomen in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon.
3. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks op 1 augustus met ten minste één periodiek (trede) verhoogd volgens het voor hem geldende carrièrepatroon tot en met trede 13 indien in het schooljaar daaraan voorafgaand een in art. 6.1 lid 5 bedoelde beoordeling is gegeven die niet de waarde onvoldoende had.
4. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks op 1 augustus met ten minste één periodiek (trede) verhoogd volgens het voor hem geldende carrièrepatroon vanaf trede 13 indien in het schooljaar daaraan voorafgaand een in lid 5 bedoelde beoordeling is gegeven van tenminste de waarde 'ruim voldoende'.
5. De werkgever kan de werknemer op grond van een beoordeling een of meer extra periodiek(en) toekennen.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel, alsmede in art. 10.2 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

### **10.2. Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding**

1. Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt met in achtneming van art. 10.1 lid 2 het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris.
2. De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft opgedaan – betaald, dan wel onbetaald – die relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt benoemd. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te beoordelen.
3. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carrièrepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.

### **10.3. Vaststelling maandsalaris bij functiewisseling**

- 1 Het maandsalaris van de werknemer die wordt benoemd in een functie met eenzelfde of hogere maximumschaal:
  - a. wordt vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris inclusief de bij het salaris behorende structurele toelagen (waaronder in ieder geval bindingstoelage als bedoeld in art. 3.2), dit met inachtneming van het bepaalde in art. 10.1 lid 2, en
  - b. wordt zodanig vastgesteld dat de werknemer geen negatieve financiële effecten ondervindt of zal ondervinden van een tijdelijk ongunstiger carrièrepatroon behorend bij de nieuwe functie.

### **10.4. Salarisuitbetaling**

1. De werkgever verschaft de werknemer tijdig een specificatie van diens salaris, zowel bij de eerste berekening als bij elke wijziging daarvan. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van elke maand over het salaris van die maand, dan wel over een voorschot daarop kan beschikken.
2. De werkgever is gerechtigd bedragen, die aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstverband onverschuldigd zijn uitbetaald, in te houden op de volgende salarisbetalingen. Een en ander met dien verstande, dat een dergelijke inhouding op

enige salarisbetaling niet meer dan tien procent van het netto maandsalaris mag bedragen.

3. In tegenstelling tot hetgeen in lid 2 is vermeld, zal bij beëindiging van het dienstverband het gehele alsnog verschuldigde bedrag worden ingehouden c.q. door de werknemer worden terugbetaald.

4. Indien de werknemer zonder meer had kunnen begrijpen dat hem teveel werd uitbetaald, dient hij het teveel of ten onrechte betaalde onverwijld en geheel terug te betalen.

5. Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van vijf jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.

### **10.5. Salarisbetaling over een gedeelte van de maand**

Als het maandsalaris voor de werknemer moet worden vastgesteld over een gedeelte van een maand, wordt het voor hem vastgestelde maandsalaris vermenigvuldigd met een breuk waarin de teller gelijk is aan het dagen dat hij in dienst is en de noemer gelijk is aan het aantal dagen van de betreffende maand.

### **10.6. Uitkering overlijden**

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogd bruto maandsalaris dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.

2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:

- a. de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner waarmee de overledene een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst had gesloten;
- b. de minderjarige kinderen van de overledene;
- c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.

3. Onder kinderen in de zin van lid 2 worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

### **10.7. Jubileumgratificatie**

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.

2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige dienstdtijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag.

3. Onder dienstdtijd bij het onderwijs wordt verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking in het PO, VO, BVE(MBO) of HBO.

4. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd na afloop van het verlof. De gratificatie wordt in dat geval berekend op basis van het bruto maandsalaris direct voorafgaand aan de verlofperiode.

# 11. VERGOEDINGEN EN FINANCIËLE REGELINGEN

## 11.1. Vergoeding verplaatsingskosten

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in:

- a. verhuiskosten;
- b. reiskosten woon-werkverkeer;
- c. reis- en verblijfkosten die worden gemaakt ten behoeve van door de werkgever opgedragen dienstreizen.

2. De werkgever is bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling zoals opgenomen in het besluit van 7 december 2005, nr CPP2005/2433M, van de Belastingdienst.

3. Indien na toepassing van de salderingsregeling als bedoeld in lid 5 nog fiscaal onbenutte ruimte over is wordt op verzoek van werknemer, mits goedkeuring is verkregen van de Belastingdienst, de conform de wetgeving toegestane fiscaal onbenutte ruimte verrekend met de eindejaarsuitkering. De werknemer dient hiervoor een door de werkgever verstrekt aanmeldingsformulier in.

## 11.2 Aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

1 Om in aanmerking te komen voor een vergoeding in de verhuiskosten moet de verhuizing verband houden met de dienstbetrekking. Dat is het geval indien werknemer binnen twee jaar na verplaatsing of benoeming voor onbepaalde tijd verhuist, en daardoor:

- gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van zijn standplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 10 kilometer van zijn standplaats woonde; of
- de reisafstand bekort tussen zijn woning en de standplaats (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) met ten minste 50% en ook met ten minste 10 kilometer.

2 De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer:

a vooraf schriftelijk heeft verklaard bekend te zijn met de terugbetalingsregeling als bedoeld in art. 11.4, en

b door werkgever benoemd is voor onbepaalde tijd, en

c het verzoek om tegemoetkoming uiterlijk een 6 maanden na verhuizing indient.

## 11.3 De hoogte van de tegemoetkoming in de verhuiskosten

De tegemoetkoming in de verhuiskosten bestaat uit een forfaitair bedrag van bruto 7.400 euro naar rato van de werktijdfactor van het vaste dienstverband.

## 11.4 Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten

1 De werknemer aan wie een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming dan wel een deel daarvan terug te betalen indien zijn dienstverband op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd, tenzij deze beëindiging ingaat drie jaren of langer na de datum waarop de werknemer de vergoeding is uitbetaald.

2 Indien er sprake is van de verplichting tot terugbetaling zoals bepaald in het vorige lid, wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule  $P/36 \times$  het toegekende bedrag. P is hierbij 36 minus het aantal hele maanden dat ligt tussen het moment van toekenning van het bedrag en het moment van beëindiging van het dienstverband.

## 11.5 Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer

1 De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-/werkverkeer tussen zijn woning en de standplaats, indien de afstand hiertussen 8 of

meer kilometer enkele reis bedraagt. De tegemoetkoming per kilometer bedraagt € 0,12.

2 De tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, wordt gegeven over de gehele afstand tot en met een afstand van 25 kilometer enkele reis.

3 De berekening van de afstand tussen de woning en de standplaats geschiedt door de werkgever, op basis van een door de Belastingdienst geaccepteerde reisplanner.

4 Indien de werknemer zijn werkzaamheden op meerdere standplaatsen verricht met een verschillende reisafstand tot de woning, wordt de tegemoetkoming per standplaats berekend.

5 De tegemoetkoming als bedoeld in lid 1, 2 en 3 wordt maandelijks uitgekeerd.

a Voor de werknemer die gedurende het gehele jaar in dienst is wordt de vergoeding vastgesteld op basis van de volgende berekening<sup>8</sup>:

i functiecategorieën directie en leraar:

aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x 13/3 x € 0,12 x 10/12,

ii functiecategorie onderwijsondersteunend personeel:

aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x 13/3 x € 0,12 x 11/12.

b Voor de werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is wordt de vergoeding berekend op basis van het aantal daadwerkelijke gemaakte reisdagen per maand.

## **11.6 Evenredige vermindering tegemoetkoming in de reiskosten**

1 Indien door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan een week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en de standplaats, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid verlaagd.

2 Indien door een werknemer in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand tenminste een keer per week wordt gereisd tussen de woning en dezelfde standplaats, dient de tegemoetkoming in de reiskosten naar evenredigheid te worden vastgesteld.

## **11.7 Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij dienstreizen**

1 Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt door de werkgever een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfskosten.

2 De dienstreizen worden in de regel vergoed op basis van het reizen met openbare vervoermiddelen, tarief tweede klas. Het tegen vergoeding reizen per auto mag, indien voor dit gebruik door de werkgever machtiging is verkregen.

3 Indien voor het reizen per auto machtiging is verleend, bestaat voor het gebruik aanspraak op vergoeding van het aantal gereden kilometers maal 0,19 euro.

4 De vergoeding die de werknemer op de dag, c.q. dagen waarop hij de dienstreis aflegt, ontvangt voor woon-werkverkeer als bedoeld in art. 11.5 wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming voor de dienstreis voor zover de reis van de woonplaats naar de standplaats en vice versa samenvalt met de dienstreis.

5 Verblijfskosten worden vergoed tot aan een vooraf met werkgever afgesproken maximum en op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie.

6 Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten dient in beginsel in het desbetreffende kalenderjaar te worden ingediend bij de

---

<sup>8</sup> De factor 2 is opgenomen met het oog op de heen- en terugreis, de factor 13/3 omdat een maand niet precies vier weken telt en de factor 10/12, respectievelijk 11/12 vanwege het verschil in vakantieregeling tussen de functiecategorieën. Het betreft hier een genormeerde vergoeding. Indien de werknemer gelijktijdig gebruik wil maken van de salderingsregeling dan zal op aanvraag een feitelijk overzicht van de gemaakte kilometers moeten worden overlegd.



werkgever, doch uiterlijk in de maand januari daaropvolgend.

### **11.8. Vakbondscontributie**

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van vakbondscontributie het bruto salaris (waaronder begrepen de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de extra eindejaarsuitkering) in te zetten.

### **11.9. WGA-premie**

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

### **11.10. Bedrijfshulpverleners**

De werknemer die als bedrijfshulpverlener aangemerkt wil worden en die een werktijdfactor groter of gelijk aan 0,4 heeft, krijgt van werkgever de kosten voor zowel het halen als het onderhouden van de certificering als bedrijfshulpverlener vergoed.

## 12. VAKANTIEVERLOF

1. De werknemer die behoort tot de functiecategorie docent heeft:
  - a. verlof met behoud van bezoldiging gedurende door de Minister of de werkgever vastgestelde schoolvakanties;
  - b. buiten de in lid 1a bedoelde periodes geen verlof.
2. De werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel heeft:
  - a. verlof met behoud van bezoldiging gedurende door de Minister of de werkgever vastgestelde schoolvakanties, met uitzondering van vijf door de werkgever vast te stellen dagen;
  - b. buiten de in lid 2a bedoelde periodes geen verlof.
3. De werknemer die behoort tot de functiecategorie schoolleider heeft:
  - a. verlof met behoud van bezoldiging gedurende veertig dagen, op te nemen binnen de in lid 1a bedoelde schoolvakanties;
  - b. buiten de in lid 3a bedoelde periodes geen verlof.
4. Welke in lid 3a bedoelde dagen de in lid 3 bedoelde werknemer verlof heeft, besluit de werkgever op voorstel van werknemer. Indien werkgever het in vorige volzin genoemde besluit niet neemt, heeft werknemer geen verlof gedurende de eerste twee weken en de laatste twee weken van de zomervakantie.
5. (lid vervallen vanwege doornummering)
6. De werkgever verleent op verzoek van de werknemer na overeengekomen omzetting van de dienst vakantieverlof op andere tijdstippen.
7. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer opdragen om zich in het belang van de instelling beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het vakantieverlof. Daarbij neemt de werkgever het volgende in acht:
  - a. Hij bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer of en zo ja, op welke dagen de werknemer zich beschikbaar dient te houden.
  - b. De werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel houdt zich zo nodig gedurende een week van het vakantieverlof beschikbaar.
  - c. De werknemer die behoort tot de functiecategorie leraar houdt zich zo nodig gedurende twee dagen beschikbaar, voor welke vermindering enkel de eerste en de laatste dagen van de zomervakantie in aanmerking komen.
8. Bij rampen en in andere zeer bijzondere omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof intrekken.
9. Directe materiële schade die de werknemer lijdt als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof, wordt door de werkgever vergoed.
10. De vrouwelijke werknemer behoudt ten minste aanspraak op het vakantieverlof dat samenvalt met de zomervakantie en het tijdvak van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit vakantieverlof wordt aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan wel de zomervakantie genoten, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
11. Zodra de werknemer in een schooljaar 20 dagen vakantieverlof heeft genoten als bedoeld in lid 1 wordt hij geacht het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW in dat schooljaar te hebben genoten. Indien er vanaf dat moment gedurende dat schooljaar sprake is van samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof komen deze vakantiedagen te vervallen.

## 13. VERLOF

### 13.1. Kortdurend verlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
2. Tot het gestelde in lid 1 worden in ieder geval de volgende omstandigheden gerekend:
  - a. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
  - b. de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
  - c. het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
  - d. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van, dan wel het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
  - e. het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
  - f. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar, in overleg met de werkgever vast te stellen;
  - g. verhuizing: twee dagen, in bijzondere gevallen vier dagen;
  - h. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats: twee dagen;
  - i. ondertrouw voor een huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: één dag;
  - j. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
  - k. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: één dag en ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk dan wel de partnerregistratie wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
  - l. overlijden van de partner, ouders of kinderen van de werknemer, stief-, schoon- of pleegfamilielieden daaronder begrepen: vier dagen;
  - m. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de tweede graad: twee dagen;
  - n. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de derde of vierde graad: één dag;
  - o. indien de werknemer in de onder m en n genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap: ten hoogste vier dagen, in overleg met de werkgever vast te stellen;
  - p. bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: twee dagen;
  - q. kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene met wie hij het kind erkent: vijf dagen bij een normbetrekking en overigens te berekenen naar rato van de betrekkingomvang. Het verlof wordt verleend gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont;
  - r. het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de werknemer: een dag;
  - s. het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de partner van de werknemer: een dag;
  - t. het 25-, 40-, dan wel 50-jarig huwelijksjubileum dan wel de daarmee gelijkgestelde

partnerregistratie van de werknemer: een dag;  
u. het 25-, 40-, 50-, dan wel 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders van de werknemer, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen: een dag;  
v. adoptie van een kind: vier weken. Indien sprake is van adoptie van een buitenlands kind wordt tevens één maal per geval van adoptie verlof verleend voor zes weken, indien zulks noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten. Indien aantoonbaar is dat genoemde zes weken niet toereikend zijn, kan de werkgever het verleende verlof verlengen. Bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt; w. andere religieuze feestdagen zoals genoemd in bijlage B: voor ten hoogste twee dagen.

3. In afwijking van het bepaalde in art. 5.1 lid 2 wordt het kortdurend verlof met uitzondering van het in lid 2, onder q genoemde kraamverlof niet berekend naar rato van de betrekkingssomvang.

4. Indien de in lid 2 onder d en f genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

### **13.1.a. Kortdurend zorgverlof**

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor het verlenen van de noodzakelijke zorg in verband met ziekte van:

a. de echtgenoot, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;

c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;

e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur van een week, tenzij gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is. De noodzaak daartoe blijkt uit een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring.

3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in lid 1, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Daarbij meldt de werknemer het moment waarop het verlof is ingegaan, de omvang van het verlof, de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur ervan.

4. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij tegen het opnemen van het verlof, dan wel de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever meldt zulks tijdig aan de werknemer.

### **13.2. Lang buitengewoon verlof**

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

### **13.3. Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof**

1. Voor het verlof als bedoeld in art. 13.2 en art. 13.4 geldt dat:
  - a. het wordt verleend zonder behoud van bezoldiging;
  - b. de pensioenpremie tijdens het verlof geheel voor rekening komt van de werknemer;
  - c. ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen, en incidentele toeslagen worden tijdens de (deeltijd)verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. De betaling zal worden gestopt/aangepast wanneer de (deeltijd) verlofperiode meer dan 30 werkdagen bedraagt;
  - d. over de opgenomen uren verlof geen opbouw van vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats heeft;
  - e. over de opgenomen verlofuren geen aanwezigheid gerelateerde toelagen worden betaald, zoals de toelage in verband met onregelmatige dienst en de waarnemingstoelage;
  - f. de werknemer gedurende de verlofperiode verzekerd is krachtens de werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW), krachtens de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen;
  - g. de werknemer aanspraak behoudt op de inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie indien hij tijdens het verlof loon ontvangt via de werkgever;
  - h. afspraken die tussen de werknemer en de werkgever gemaakt worden inzake het verlof schriftelijk worden vastgelegd voordat het verlof in gaat.
2. De werkgever kan in aanvulling op het gestelde in lid 1 nadere voorwaarden stellen ten aanzien van het in art. 13.2 en art. 13.4 genoemde lang buitengewoon verlof.

### **13.4. Ouderschapsverlof**

#### ***13.4.a. Recht op verlof***

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

#### ***13.4.b. Omvang, duur en invulling verlof***

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

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

### **13.4.c. Diensttijd**

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 16.6.a, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

### **13.4.d. Leeftijd kind**

Geen recht op verlof als bedoeld in art. 13.4a bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

### **13.4.e. Meldingsverplichting**

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

### **13.4.f. Intrekking of wijziging melding**

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

de werknemer wordt opgeschort.

## **13.5. Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof**

### ***13.5.a. Algemene regels***

1. Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals genoemd in art. 13.4b lid 1 bedraagt het betaald ouderschapsverlof bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind.
2. Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer in afwijking van art. 13.4a lid 1 55% van de bezoldiging.

### ***13.5.b. Terugbetalingsverplichting***

1. Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in art. 13.5a tijdens de verlofperiode. Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen en wanneer de betrekkingssomvang binnen een jaar na afloop van de verlofperiode wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingssomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. In die gevallen is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging die hij gedurende het ouderschapsverlof heeft ontvangen over het aantal uren waarmee de betrekkingssomvang is verkleind.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de werknemer ontslag neemt omdat hij een andere betrekking binnen het VO aanvaardt.

## **14. DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING**

### **14.1. Deskundigheidsbevordering**

1. Onder deskundigheidsbevordering wordt in deze paragraaf in ieder geval verstaan:
  - a. formele scholing: cursussen, trainingen, conferenties en daarmee gelijk te stellen activiteiten op school-, team-, afdelings- of sectieniveau;
  - b. activiteiten gericht op het verbeteren van of reflecteren op de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden: intervisie, peer review, coaching of andere daarmee gelijk te stellen activiteiten op school, team, afdelings- of sectieniveau;
  - c. deelname aan (digitale) netwerken, activiteiten van vak- en beroepsverenigingen;
  - d. literatuurstudie, bestudering van vakliteratuur.
2. In het taakbeleid wordt vastgesteld dat tenminste 10% van de werktijd beschikbaar is voor deskundigheidsbevordering.

### **14.2. Vakbudget**

1. De werknemer in de functiecategorie docent heeft de beschikking over een eigen vakbudget.
2. Het vakbudget wordt door werknemer naar eigen inzicht besteed aan
  - deskundigheidsbevordering, of
  - zaken die ten goede komen aan het onderwijs van de leerlingen in het lopende schooljaar waarin de uitgaven gedaan worden.
3. De hoogte van het vakbudget wordt jaarlijks door werkgever vastgesteld en bestaat per schooljaar uit een vaste voet van 850 euro plus een bedrag dat afhankelijk is van het aantal leerlingen in het leerjaar waar de werknemer de meeste lesuren aan besteed.
4. Het vakbudget wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen.

### **14.3. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten**

1. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten vinden plaats binnen de jaartaak van de werknemer.
2. De kosten hiervan in tijd en/of geld komen voor rekening van de werkgever.



## **15. WERKGELEGENHEID**

### **15.1. Werkgelegenheidsbeleid**

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
2. Indien de werkgever op grond van het formatiebeleid aangeeft dat gedwongen ontslag van een of meer werknemers niet meer te vermijden is, komt hij in overleg met het personeel een sociaal plan overeen.
3. Doel van het sociaal plan is om door een intensivering van het beleid gedwongen ontslag alsnog zoveel mogelijk te voorkomen, en voor zover dit niet mogelijk blijkt om werknemers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid. Het aanwijzen van werknemers die als boventallig worden aangemerkt en die na afloop van het sociaal plan in aanmerking komen voor gedwongen ontslag gebeurt op grond van objectieve criteria die in het kader van het sociaal plan worden overeengekomen.

### **15.2. Overplaatsing**

1. Overplaatsing van de werknemer geschiedt in principe met instemming van de werknemer.
2. Onvrijwillige overplaatsing van de werknemer van de ene naar een andere instelling of instellingen van de werkgever is alleen mogelijk:
  - a. in geval van een formatietekort op een bepaalde instelling;
  - b. in geval van een conflictsituatie, waarbij om weer tot een werkbare situatie te komen een of meer bij het conflict betrokken werknemers op een andere instelling worden geplaatst;
  - c. bij disfunctioneren;
  - d. op advies van de bedrijfsarts;
  - e. in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden;
  - f. om een personele wisseling mogelijk te maken in de gevallen als bedoeld onder b, c, d en e.
3. De werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, treedt in overleg met de werknemer om te bezien onder welke condities de overplaatsing zal geschieden. De hierbij gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en de werkgever desalniettemin tot een onvrijwillige overplaatsing besluit, geeft deze bij zijn besluit aan op welke wijze hij de belangen van de werknemer en de belangen van de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen.
4. De werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, zal de als gevolg hiervan noodzakelijk te maken extra reiskosten vergoed krijgen door de werkgever op basis van de kosten van openbaar vervoer binnen de grenzen van de in de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
5. Voor iedere werknemer die als gevolg van overplaatsing van de ene naar een andere instelling op dezelfde dag werkzaam is op meerdere locaties, zullen de noodzakelijk te maken extra reiskosten worden vergoed op basis van het onderdeel dienstreizen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
6. Extra reistijd voor de werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, wordt verdisconteerd in de taakbelasting van de desbetreffende werknemer.
7. Extra reistijd op dezelfde dag tussen instellingen die voortvloeit uit overplaatsing wordt in de taakbelasting van de werknemer verdisconteerd.

## **16. OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN**

### **16.1. Informatievoorziening**

1. De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer toegankelijke plaats, bijvoorbeeld een website, ter inzage zijn:
  - a. de statuten en overige reglementen van de rechtspersoon;
  - b. de verordeningen en overige reglementen van het bestuursorgaan, voor zover van toepassing;
  - c. alle documenten die de instelling of het bestuur op grond van wettelijke bepalingen openbaar moet maken en die niet al door de overheid openbaar gemaakt worden;
  - d. de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
  - e. de toepasselijke medezeggenschapsreglementen;
  - f. de naam en het adres van:
    - de Commissie van beroep als bedoeld in artikel 52 van de Wet op het voortgezet onderwijs;
    - de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs;
    - de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid waarbij de werkgever is aangesloten;
    - de ARBO-dienst of deskundige dienst.
2. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorschriften, alsmede voor de uitvoering van het in de RP bepaalde.
3. Met inachtneming van het gestelde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.

### **16.2. Functievervulling**

1. De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de school, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
2. De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie aan de regels die ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.
3. Over onderdelen van de concrete taakhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
4. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.
5. De werknemer is verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie waarin hij is benoemd op zich te nemen.
6. De werknemer ontvangt geen bezoldiging over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.

### **16.3. Nevenwerkzaamheden**

1. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een dienstverband, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris, dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt.
2. De werknemer stelt de werkgever eveneens in kennis van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden.
3. Als de in lid 1 bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.
4. Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins

inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.

#### **16.4. Geheimhouding**

1. Zowel de werkgever als de werknemer nemen met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van hun functie vertrouwelijk te hunner kennis is gekomen de nodige zorgvuldigheid en geheimhouding in acht.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

#### **16.5. Intellectueel eigendom**

Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval verkregen uitkomsten, modellen, opgaven en opdrachten voor leerlingen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken. In beginsel vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst geldende salaris, vergoeding voor het gemis van de anders aan de werknemer toevallende rechten van intellectueel eigendom.

#### **16.6. Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld**

1. De werkgever voert een beleid dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling.
2. Binnen het in lid 1 bedoelde beleid worden ten aanzien van de werknemers in ieder aandacht besteed aan:
  - a. het bewerkstelligen van sociale en fysieke veiligheid;
  - b. het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld;
  - c. het voorkomen van ziekteverzuim;
  - d. de personeelszorg.

## **17. MEDEZEGGENSCHAP**

### **17.1. Faciliteiten medezeggenschap**

1. De medezeggenschapsraad zoals bedoeld in de Wet op de medezeggenschap scholen kan gebruik maken van ruimte op school voorzover die niet voor onderwijsdoeleinden nodig is.
2. Er is geen aanvullende vergoeding voor werknemer voor werkzaamheden voor vakbond of medezeggenschap.

### **17.2. Fusiegedragsregels**

Bij fusie van besturen en/of bestuursoverdracht van de instelling(en) hanteert de werkgever lid 5 van artikel 4 van de SER Fusiegedragsregels 2000.

## **18. ARBOCATALOGUS**

Werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in de arbocatalogus. Alle informatie betreffende de catalogus is te vinden op <http://www.arbocatalogus-vo.nl/>.

## **19. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

### **19.1 Bijlagen**

De bij deze overeenkomst behorende bijlagen maken onderdeel uit van deze overeenkomst.

### **19.2 Aanvullende werkloosheidsuitkering onderwijspersoneel vo (Wovo)**

Werkgever en werknemer committeren zich aan de bepalingen over de Wovo in de meest actuele CAO<sup>9</sup>.

### **19.3 Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)**

Werkgever en werknemer committeren zich aan de bepalingen van de Zavo in de meest actuele CAO.

---

<sup>9</sup> De werkgever draagt middelen af aan de uitvoerder van de regeling aanvullende werkloosheidsuitkeringen. Deze afdracht geschiedt automatisch doordat het ministerie van OCW bij de bekostiging van de school deze middelen in mindering brengt op de afdracht aan de school en uitbetaald aan de uitvoerder. Deze uitvoerder hanteert een reglement dat is opgenomen in de CAO VO. Omdat het reglement soms geactualiseerd wordt, is het van belang om altijd de recent geldende CAO VO te raadplegen.

## Bijlage A. Akte van Benoeming

Het bestuur van [naam van de rechtspersoon]  
hierna te noemen werkgever, gevestigd te [vestigingsplaats]  
verklaart, onder de in deze akte vermelde voorwaarden, te hebben benoemd in  
algemene dienst:  
[voornamen en achternaam]  
hierna te noemen benoemde, geboren te [geboorteplaats]  
op [geboortedatum]  
tot docent.

De benoemde is werkzaam aan: [school en schooladres]  
voor een werktijdfactor van: [gedeelte van een normbetrekking]

De benoeming geschiedt:  
 voor onbepaalde tijd met ingang van [datum]  
 voor bepaalde tijd vanaf [datum] tot en met [datum]

De bezoldiging vindt plaats conform: salarisschaal [schaal] salaristrede [trede]

Aanvullende afspraken:

- Er geldt een proeftijd van ... maand(en) met ingang van de datum van benoeming
- Bezoldiging vindt plaats vanaf [datum]
- Voor de benoeming geldt als vereiste bevoegdheid: [1 / 2] graad [vak]
- De werkdagen zijn conform het rooster dat jaarlijks voor aanvang van het nieuwe schooljaar ter beschikking wordt gesteld
- Alle taken (lestaken en overige taken) worden op locatie verricht
- De aanstelling is inclusief het begeleiden van 1 taalreis per schooljaar (zondag t/m vrijdag)
- Benoemde beschikt uiterlijk de eerste werkdag over een geldige Verklaring Omtrent Gedrag
- Deze akte behelst geen nieuwe arbeidsovereenkomst, maar treedt in de plaats van de akte van datum ...

Op deze arbeidsovereenkomst is de rechtspositieregeling voor scholen voor persoonlijk onderwijs van toepassing, en alle aanvullingen en wijzigingen die deze rechtspositieregeling ondergaat.

[plaats]  
[datum]

Namens het bestuur voornoemd,  
[naam]

De benoemde verklaart een exemplaar van deze akte en de rechtspositieregeling voor scholen voor persoonlijk onderwijs te hebben ontvangen en deze te aanvaarden.

[plaats]  
[datum]

De benoemde, [invullen]

## **Bijlage B. Feestdagen**

### **Algemeen erkende feestdagen**

Nieuwjaarsdag  
Eerste en tweede Kerstdag  
Tweede Paasdag  
Hemelvaartsdag  
Tweede Pinksterdag  
27 april, Koningsdag  
5 mei, Nationale feestdag

### **Andere, religieuze feestdagen**

#### ***Hindoe feestdagen:***

Divalifeest  
Holifeest

#### ***Joodse feestdagen:***

Joods nieuwjaar  
Grote verzoendag  
Loofhuttenfeest  
Slotfeest  
Paasfeest  
Wekenfeest

#### ***Islamitische feestdagen:***

Suikerfeest  
Offerfeest



## Bijlage C. Berekeningswijzen

### 1. Berekeningswijze Eindejaarsuitkering artikel 3.5

De berekeningswijze is als volgt:

BG x percentage.

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

BS = Brutosalaris per maand (bruto Wovo uitkering)

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

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

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

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

### 2. Doorwerking

Werkt door naar grondslag	Vakantie uitkering	Einde jaars uitkering	Jubileum gratificatie	Over lijdens uitkering	Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling VO	Jaar inkomen ABP
Salaris	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Eindejaarsuitkering	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja
Vakantie-uitkering	Nee	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja
Jubileumgratificatie	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Resultaatdeling middels curriculum bijdrage	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee

## Bijlage D. Salarisschalen

Functie	Docent	Docent	Onderwijs ondersteunend	Schoolleider
Schaal	LB/LC	LD/LE	OOP	SCH
Trede				
1	2946	2975	1878	3898
2	3014	3147	1981	4097
3	3101	3346	2086	4295
4	3189	3548	2190	4494
5	3276	3747	2295	4692
6	3386	3973	2357	4892
7	3515	4223	2420	5090
8	3661	4504	2461	5290
9	3827	4808	2503	5488
10	4010	5141	2545	5687
11	4213	5497	2586	5886
12	4440	5882	2628	6089
13	4575	6014	2669	6161
14	4626	6150	2712	6234
15	4710	6270	2754	6307

### Hoe verhouden zich de salarissen tot de CAO?

De salarissen zijn iets hoger (oplopend van 1,7% bij trede 12 tot 2,8% bij trede 1) en verhogingen worden vaak eerder doorgevoerd dan bij de CAO het geval is. Bovendien kent de CAO geen trede 13, 14 en 15. De RP-salarissen groeien dus nog langer door. In de tabel hieronder staat het verschil met de CAO voor enkele schalen en treden op 1 juni 2020:

Schaal en trede	CAO	RP	Vershil
LB1	2865	2975	+3,8%
LB8	3585	3661	+2,1%
LB15	4366	4710	+7,9%
LD15	5784	6270	+8,4%
OOP4	2133	2190	+2,7%
OOP15	2579	2754	+7,1%

### Hoe verhoudt zich een salaris van een bestuurder volgens WNT?

Volgens de WNT (normering bestuursinkomens) kan aan salariskosten voor een bestuurder bij SvPO maximaal 143.000 euro per jaar uitgetrokken worden. Dat is inclusief pensioenpremie, werkgeverslasten, vakantie en eindejaarsuitkering. Dat komt neer op een bruto maandsalaris van 7.638 en dat is 21,8% meer dan een docent bij LD15 (zonder rekening te houden met de extra uitkering voor docenten van 180 per maand vanwege achtervang en zonder eventuele bonusuren van docenten).

## Bijlage E. Taakbeleid

De CAO verlangt de formulering van een 'taakbeleid' in het kader van beleid om de

werkdruk te beperken. Volgens de bepalingen in de CAO is het belangrijkste dat er wordt vastgelegd wat wordt verstaan onder 'les' (de zogenaamde 'lesdefinitie'). Vervolgens moet worden geregistreerd (bij wijze van spreke met een prikklok) hoeveel les er gegeven wordt.

De gedachte achter de lesdefinitie is dat het zwaar is om les te geven en er dus een maximum aan gesteld moet worden om de werkdruk te beperken. In de CAO is dat 750 uur per jaar bij een voltijds aanstelling. Daarom staat het taakbeleid in de CAO onder het hoofdstuk 'Werkdruk'.

Wij vinden het wonderlijk om alleen maar het aantal uren te beperken in plaats van de werkdruk van het lesgeven zelf aan te pakken. Dat laatste is precies wat we willen doen, door de klassen kleiner te maken en de menselijke maat in het onderwijs te brengen.

De belangrijkste factor achter de werkdruk is het aantal leerlingen waarvoor een docent verantwoordelijk is. Het aantal leerlingen tegelijkertijd in de klas bepaalt de zwaarte van het klassenmanagement. Het aantal mentorleerlingen bepaalt het aantal oudergesprekken. Het aantal leerlingen waarvoor je als vakdocent verantwoordelijk bent bepaalt de omvang van je nakijkwerk, de lengte van je rapportvergadering, etc. Op elk van deze kritische factoren mikken we daarom ruim onder het bestaande landelijk gemiddelde.

<b>Factor (bij voltijd)</b>	<b>Landelijk gemiddeld</b>	<b>SvPO<sup>10</sup></b>
Leerlingen totaal per vakdocent	130	89
Leerlingen per klas	28	15
Mentorleerlingen	28	15

Behalve het aantal leerlingen is ook de omvang van het team van invloed op de werkdruk. Hoe groter het team, hoe meer formele communicatie, hoe langer de vergaderingen, hoe groter de overhead en de administratieve last (overdracht). Door met accentvakken te werken houden we de omvang van het kernteam (mentordocenten) beperkt tot ca. 5 mensen. Samen zijn zij verantwoordelijk voor één leerjaar, bestaande uit 80 leerlingen.

Tenslotte is de tijd die een docent per leerling heeft een bepalende factor achter de werkdruk. Weinig tijd betekent dat het onderwijs onder tijdsdruk gegeven moet worden. Dat is vooral een probleem omdat onderwijs geen lineaire activiteit is. Er zit iteratie, terugkoppeling, versnelling en vertraging in. Je probeert een leerling iets op manier A uit te leggen, maar dat blijkt bij deze leerling niet goed te werken. Dan heb je tijd nodig om het op manier B te proberen. We zetten daarom in om 20% meer tijd in te plannen waarin docenten gelegenheid hebben onderwijs te geven. Het werken met accentvakken versterkt dit effect nog eens, omdat een mentordocent elke leerling hierdoor meer uren per week les geeft. Dat intensificeert en vergemakkelijkt het persoonlijk contact met de leerling.

## **Geen prikklok**

Vooropgesteld dus dat wij geen prikklok gaan ophangen om te meten hoeveel les er wordt gegeven, zullen we hierbij toch een lesdefinitie en een taakbeleid vastleggen. Beschouw het als een houvast als je niet zeker bent, maar hou altijd je eigen normen als leidend en raadpleeg een collega bij twijfel. Gegarandeerd dat jullie het beter weten dan het schema hieronder.

---

<sup>10</sup> Cijfers van SvPO zijn het gemiddelde van de scholen op 1 oktober 2018.

## Lesdefinitie

Onder een les verstaan we een voorbereide instructieve interactie met leerlingen. Voorbereid wil zeggen dat het meer is dan wat een willekeurige voorbijganger ook zou kunnen doen: het vergt de didactische en inhoudelijke expertise van een docent en/of specifieke voorbereiding voor de betreffende les. Instructief betekent dat de interactie beoogt om een leerdoel te bereiken. Interactie wil zeggen dat het gaat om een werkzaamheid waarbij de alerte aandacht van de docent wordt vereist - juist dat maakt de werkdruk uit. Het hoeft overigens niet te betekenen dat de docent zelf een directe inbreng heeft, ook een discussie tussen leerlingen die de docent kritisch volgt, valt onder interactie.

## Werkdruk

- Begeleid werken beschouwen we niet als les. We gaan er van uit dat dit minder inspannend is dan de interactie die een les vergt. Het vergt geen voorbereiding, geen nawerk en niet de continue aandacht die je bij een les moet hebben.
- Ook nakijkwerk en het samenstellen van opdrachten beschouwen we op zichzelf niet als les.
- Gesprekken met leerlingen en ouders, in het bijzonder mentorgesprekken, beschouwen we weliswaar niet als les, maar wel als een categorie die concentratie en vaak voorbereiding vergt. Het is daarmee vergelijkbaar met een lestaak, al nemen we het in het taakschema als aparte categorie op.
- Reguliere vergaderingen zijn beperkt tot het wekelijkse mentoroverleg, waar eventueel ook andere docenten bij aanschuiven. We gaan er niet van uit dat dit een gemiddelde werkdruk oplevert.
- Deskundigheidsbevordering en opleiding is een lastige categorie. Er is conform de norm van de CAO 10% van de tijd voor toegerekend, maar of dat voldoende is zal een docent ook zelf moeten beoordelen. In hoeverre is een docent wiens kennis niet meer up-to-date is nog een bevoegde docent? Niet, maar in dat geval is het onderhouden van de eigen vaardigheden iets wat buiten werktijd gedaan wordt. Dat betekent dat het met een bonus, een extra trede of een hogere schaal beloond moet worden. Je bent als docent immers meer waard geworden door je verbeterde vaardigheden. Kun je dan geen vergoeding krijgen of vrijaf voor het behalen van bijvoorbeeld een eerste graads bevoegdheid? Niet direct, maar wel indirect. Bij het behalen van je graad stijgt je immers een trede en een schaal. Die stijging kun je wel gebruiken om afspraken te maken over de kosten van de opleiding (bijvoorbeeld: je krijgt de kosten van je opleiding voorgeschoten, maar je schaalverhoging gaat dan een later in, waardoor je de kosten weer compenseert). Overigens mag je tot euro 850,- van je vakbudget gebruiken voor scholing, bijvoorbeeld het volgen van een cursus.

## Les en lesuur

Het rooster is ingedeeld in blokken van 85 minuten<sup>11</sup>. De besteding van die tijd is aan de docent. Om de leerdoelen te halen zullen leerlingen, zeker omdat ze weinig huiswerk meekrijgen, een deel van de tijd aan hun opdrachten moeten besteden. Ze zullen 35% van de onderwijstijd aan hun huiswerk besteden. Per blok zal er dus 35% aan begeleid werk besteed moeten worden, de rest is daadwerkelijk les.

In de tabel hieronder is per week en per jaar aangegeven hoeveel tijd er voor de verschillende taken is gereserveerd - maar nogmaals: het is geen prikklok. Uiteindelijk bepaalt de docent hoe de tijd te besteden om de leerdoelen van leerlingen het best te realiseren. Voor de omrekening per week en per jaar gaan we uit van een

---

<sup>11</sup> Naar schatting is 5 minuten nodig voor lokaalwisseling, waardoor er netto 80 minuten onderwijs overblijft.

gemiddeld jaar, waarin gemiddeld voor docenten 37,8 schoolweken zitten<sup>12</sup>.

<b>Taak</b>	<b>Werkdruk</b>	<b>Percentage</b>	<b>Uren per jaar</b>
Les	+++	42	697
Gesprekken	+++	2	32
Vergadering	++	2	32
Begeleid werk	+	24	401
Overige werkzaamheden	+	20	330
Deskundigheidsbevordering	0	10	167
		<b>100</b>	<b>1.659</b>

---

<sup>12</sup> Oorspronkelijk werd deze berekening gemaakt op basis van 40 schoolweken. Door opeenvolgende aanpassingen is het aantal schoolweken nu 38,8 weken. Docenten hebben voor 1 schoolweek aan uren vrij doordat ze niet mee hoeven op een taalreis (of apart betaald krijgen als ze wel mee gaan, zoals met de Amsterdamweek). Het aantal gewerkte schoolweken komt daarmee op 37,8.