

CAO Onderwijsadviesbureaus 2017 – (februari) 2018

Woord vooraf

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus (waaraan deelnemen BCO Onderwijsadvies, HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, Marant Adviseurs in Ieren & ontwikkeling, Onderwijsadvies Zoetermeer, Onderwijsadvies Hoofddorp, RPCZ en Stichting Bazalt)

en

De Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, de Federatie van Onderwijsvakorganisaties CMHF/VCP en de FNV Overheid in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid hebben voor de periode 1 januari 2017 tot 1 februari 2018 een CAO voor de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus afgesloten.

CAO-partijen hebben overeenstemming bereikt over de inhoud van een voor de periode 1 januari 2017 tot 1 februari 2018 geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Onderwijsadviesbureaus. Voor de overeengekomen looptijd van de CAO zijn CAO-partijen passende salarismaatregelen overeengekomen.

In de CAO is bepaald dat werkgever met de ondernemingsraad op ondernemingsniveau ter uitvoering van jaargesprekken en beoordeling een regeling op stelt. Daarbij is opgenomen dat in de te treffen beoordelingsregeling voortaan moet worden vastgelegd dat werkgever en werknemer tenminste twee gesprekken per jaar voeren.

Ook zijn werkgevers en vakorganisaties kaders overeengekomen voor een regeling demotiebeleid. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afspraken maken over demotie. Door de kaders in de CAO vast te stellen wordt voorkomen dat werkgever met iedere werknemer afzonderlijk over de voorwaarden tot demotie in onderhandeling moet gaan.

Werkgevers en vakorganisaties hebben afgesproken de uitkomst van de landelijke afspraken omtrent de reparatie van opbouw en duur van het derde WW-jaar te volgen indien en voor zover de premielast voor rekening van werknemers komt en werkgevers dientengevolge niet met een lastenverzwaring worden geconfronteerd.¹

Tot slot is de CAO op onderdelen aangepast in verband met noodzakelijke technische aanpassingen als gevolg van onder meer wijzigingen in wet- en regelgeving, ter verduidelijking van tekstuele bepalingen en/of bestaande praktijk.

De overeengekomen aanpassingen zijn in de CAO verwerkt. De CAO Onderwijsadviesbureaus wordt digitaal aan werkgevers en vakorganisaties ter beschikking gesteld. Werkgevers zullen hun werknemers informeren en de CAO ook digitaal aan hen ter beschikking stellen. Daarnaast kunnen via www.edventure.nu de teksten van de CAO alsmede de bijlagen waarnaar in deze CAO wordt verwezen, worden gedownload.

¹ Daartoe wordt een cao-tekst opgenomen, zodra de landelijke afspraken over onder meer de uitvoering helder zijn en tekstueel zijn uitgewerkt.

Overeenkomst CAO Onderwijsadviesbureaus 2017 - 2018

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus, waaraan deelnemen BCO Onderwijsadvies, HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, Marant Adviseurs in Ieren & ontwikkeling, Onderwijsadvies Zoetermeer, Onderwijsadvies Hoofddorp, RPCZ en Stichting Bazalt,

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

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

CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief,
vertegenwoordigd door L. Schueler

FNV Overheid,
vertegenwoordigd door R. Plug

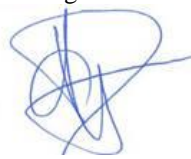







Federatie Onderwijsvakorganisaties CMHF/VCP,
vertegenwoordigd door J. Veenstra

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





verklaren hierbij een akkoord te hebben bereikt ten aanzien van de inhoud van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Onderwijsadviesbureaus 2017 – (februari) 2018.

Aldus opgemaakt te Den Haag, d.d. 25 september 2017

Werkgevers samenwerkend in de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus:

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BCO Onderwijsadvies, P. de Jong  | HCO, J. Jurna-Collignon  |
| Koepelstichting Bazalt Groep, J. Jurna-Collignon  | Marant Adviseurs in leren & ontwikkeling, A. Runia  |
| OnderwijsAdvies Zoetermeer, A. Grandia  | OnderwijsAdvies Hoofddorp, A. Grandia  |
| RPCZ, J. Jurna-Collignon  | Stichting Bazalt, J. Jurna-Collignon  |

Verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers:

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De Algemene Onderwijsbond (AOB), B.C.P.M. Hoogenboom  | CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, L. Schueler  |
| Federatie Onderwijsvakorganisaties CMHF/VCP, J. Veenstra  | FNV Overheid gevestigd te Amsterdam, R. Plug  |

NB. De CAO Onderwijsadviesbureaus wordt conform de overeengekomen CAO-wijzigingen aangepast. De CAO Onderwijsadviesbureaus 2017-februari 2018 wordt digitaal aan de vakorganisaties en werkgevers ter beschikking gesteld. Werkgevers dragen er zorg voor dat werknemers de digitale CAO Onderwijsadviesbureaus 2017- februari 2018 ter beschikking krijgen. Tevens is de cao te down loaden via de website van EDventure: www.edventure.nu

Inhoudsopgave Aanpassen zodra de er overeenstemming is over de CAO teksten

| | | | |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------|------|-------|
| Overeenkomst | | blz. | 2-3 |
| Preambule | | blz. | 5 |
| Leeswijzer | | blz. | 8 |
| Algemeen gedeelte | | | |
| 0 | Begripsbepalingen | blz. | 9-10 |
| 1 | Overleg over arbeid, werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd CAO | blz. | 11-12 |
| 2 | Arbeidsovereenkomst | blz. | 13-16 |
| 3 | Functie indeling, salaris en pensioen | blz. | 17-19 |
| 4 | Arbeidsduur en werktijden | blz. | 20 |
| 5 | Verlof, arbeid en zorg | blz. | 21-22 |
| 6 | Arbeid en gezondheid | blz. | 23-24 |
| 7 | Employability | blz. | 25-27 |
| 8 | Salariëring | blz. | 28-29 |
| 9 | Sociale Zekerheid | blz. | 30 |
| 10 | Overige onderwerpen | blz. | 30-31 |
| Bijlagen | | | |
| Bijlage 1 | Lijst met organisaties waarop de CAO van toepassing is | blz. | 32 |
| Bijlage 2 | Arbeidsovereenkomst | blz. | 33-34 |
| Bijlage 3 | Model Regeling Beoordeling en Jaargesprekken | blz. | 35-37 |
| Bijlage 4 | Model Regeling Individuele Levensfasevoorziening voor werknemer | blz. | 38-39 |
| Bijlage 5 | Model Regeling Levensloop | blz. | 40-41 |
| Bijlage 6 | Model Regeling Scholing/professionalisering | blz. | 42-43 |
| Bijlage 7a | Salarisschalen van toepassing per 01.06.2017 | blz. | 44 |
| Bijlage 7b | Salarisschalen van toepassing per 01.01.2018 | blz. | 45 |
| Bijlage 8 | Artikel 4.1 en 4.2 Wet Arbeid en Zorg | | |
| | Artikel 7:643 Burgerlijk Wetboek | blz. | 46 |
| Bijlage 9 | Model Geschillenregeling | blz. | 47-48 |
| Trefwoordenlijst | | blz. | 49-50 |

Preambule

De CAO partijen hebben overeenstemming bereikt over de inhoud van een voor de periode 1 januari 2017 tot 1 februari 2018 geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Onderwijsadviesbureaus.

Vanwege de recessie, de toenemende concurrentie in een vraaggefinancierde markt en de als gevolg daarvan aanvankelijk dalende omzetten en werkgelegenheid, zijn de salarissen van de werknemers van de onderwijsadviesbureaus in de achterliggende jaren niet verhoogd. Ook al lijkt de omzet op macro niveau inmiddels gestabiliseerd, van een evenwichtige marktontwikkeling is nog geen sprake.

Onderwijsadviesbureaus investeren fors in innovatie, professionalisering & employability. Zij moeten flexibel in (kunnen) spelen op vragen en behoeften in de markt.

Vanwege de aanhoudende inflatie zijn CAO-partijen voor de overeengekomen looptijd van de CAO passende salarismaatregelen overeengekomen.

Daarnaast is de CAO op onderdelen aangepast in verband met noodzakelijke technische aanpassingen als gevolg van onder meer wijzigingen in wet- en regelgeving, ter verduidelijking van tekstuele bepalingen of bestaande praktijk.

Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

I Looptijd CAO

Deze CAO heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 februari 2018.

II Inkomen

- **Salarisontwikkeling**
 - Per 1 januari 2017 ontvangen de werknemers een incidentele uitkering van 1%.
 - Per 1 juni 2017 worden de salarisschalen en als gevolg daarvan de individuele salarissen structureel met 1% verhoogd.
 - Per 1 januari 2018 ontvangen de werknemers een incidentele uitkering van 0,5%.
 - Per 1 januari 2018 worden de salarisschalen en als gevolg daarvan de individuele salarissen structureel met 0,5% verhoogd.
 - De huidige salarisschalen zijn aangepast aan het thans geldende wettelijk minimumloon.
- **Toelage BHV (Bedrijfshulpverlening)**

De maandelijkse bruto toelage voor BHV bedraagt met ingang van 1 januari 2017 €12,50.

III Inhoudelijke aanpassingen CAO

➤ Beoordelingsregeling

Op ondernemingsniveau wordt door werkgever met de ondernemingsraad ter uitvoering van jaarsprekken en beoordeling een regeling opgesteld.

In de CAO wordt vastgelegd dat in de te treffen beoordelingsregeling voortaan moet worden vastgelegd dat werkgever en werknemer tenminste twee gesprekken per jaar voeren.

➤ **Demotiebeleid**

Werkgevers en vakorganisaties zijn kaders overeengekomen voor de regeling demotiebeleid. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afspraken maken over demotie. Door de kaders in de CAO vast te stellen wordt voorkomen dat werkgever met iedere werknemer afzonderlijk over de voorwaarden tot demotie in onderhandeling moet gaan.

- Er zijn afspraken gemaakt dat het salarisperspectief van de werknemer wordt bevroren op het niveau van het laatstgenoten salaris zoals dat van toepassing is op de functie waarin werknemer was benoemd voor het effectueren van de demotie, als dat bedrag hoger is dan de bedragen van de schaal waarin na demotie wordt ingepast.
- Dit betekent concreet dat werknemer vanaf het moment van herplaatsen wordt benoemd in de nieuwe functie.
- Daarbij is de afspraak gemaakt dat het salaris van de herplaatste werknemer, ongeacht de bij de nieuwe functie behorende schaal, wordt gebaseerd op een maximaal twee schalen lagere inschaling ten opzichte van de inschaling behorend bij de functie voor de demotie.

Met andere woorden: een werknemer kan bij demotie bijvoorbeeld worden benoemd in een schaal 9 functie terwijl hij voor demotie een schaal 12 functie had. Na demotie wordt hij benoemd in schaal 9, maar wordt zijn salaris ingepast in schaal 10. De afspraak is immers gemaakt dat een werknemer maximaal 2 schalen lager kan worden ingeschaald. Schaal 10 kan dan, indien het maximum van deze schaal nog niet is bereikt, na de gebruikelijke beoordeling, worden doorlopen tot het maximum (dat is bij schaal 10 regelnummer 13). In deze situatie is er feitelijk sprake van een opbouw van de demotietoeslag en zal deze bij het bereiken van het maximum van schaal 10 worden bevroren tot het verschil tussen het maximum van schaal 9 en het maximum van schaal 10.

- Bij een eventuele achteruitgang in salaris ontvangt werknemer gedurende twee jaar een demotietoeslag op het nieuwe salaris na demotie ter hoogte van het verschil tussen het salaris na herplaatsing en het salaris bevroren op het salarisoniveau in de oude functie.

Daarbij wordt het verschil tussen de van toepassing zijnde schaal geldend op het moment voor benoeming in de nieuwe functie, voor maximaal twee schalen gecompenseerd door de demotietoeslag.

- Vanaf het moment van benoeming in de nieuwe functie wordt de toeslag in twee jaar afgebouwd:

Het eerste jaar wordt de toeslag voor 75% uitbetaald.

Het tweede jaar wordt de toeslag voor 35% uitbetaald.

Vanaf het derde jaar ontvangt werknemer het salaris zoals bepaald na herplaatsing.

- De demotietoeslag is pensioengevend.
- Werknemer kan ervoor kiezen de pensioenopbouw vanaf de datum van intreden demotie voor een maximale periode van in totaal 10 jaar op basis van het salaris voor intreden demotie te continueren. Ook in dat geval wordt de af te dragen pensioenpremie verdeeld tussen werkgever en werknemer met dien verstande dat de werknemer 30% van de af te dragen pensioenpremie voor zijn rekening neemt en de werkgever 70%.

➤ **Derde jaar WW**

Werkgevers en vakorganisaties hebben afgesproken de uitkomst van de landelijke afspraken omtrent de reparatie van opbouw en duur van het derde WW-jaar te volgen indien en voorzover de premielast voor rekening van werknemers komt en werkgevers dientengevolge niet met een lastenverzwaring worden geconfronteerd.²

➤ **Vergoeding vakbondswerk**

Voor vakbondswerk ten behoeve van de onderwijsadviesbureaus verstrekken werkgevers in 2017 een totaal bedrag van € 6.000.

IV Technische aanpassingen als gevolg van gewijzigde wet en regelgeving of ter verduidelijking van de tekstuele bepalingen

De belangrijkste technische aanpassingen als gevolg van de invoering van de Wet Werk en Zekerheid zijn:

- Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van minder dan 6 maanden mag geen proeftijd meer worden overeengekomen. Afwijking bij CAO is niet mogelijk.
- Op basis van de nieuwe ketenregeling is de termijn van 36 maanden teruggebracht naar 24 maanden. Daarnaast wordt de keten pas doorbroken op het moment dat er zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten hebben gezeten.
- Binnen de Wet Werk en Zekerheid is het niet meer mogelijk om op basis van de CAO binnen de maximale termijn van 24 maanden een onbeperkt aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten aan te gaan. Een tijdelijk contract kan binnen de totale duur van de keten van 24 maanden maximaal tweemaal worden verlengd.
- De nieuwe wet WWZ verbiedt opname van een concurrentie/relatiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst (tenzij er sprake is van een opgenomen schriftelijke motivering dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen).

Bijlage 7 CAO Salarisschalen

Vanwege de verhoging van het wettelijk minimumloon worden de bedragen in schaal 0, trede 1, 2, 3 en 4 per 1 januari 2017 gewijzigd in € 1.551,60 en per 1 juli 2017 in € 1.565,40.

De salarisschalen zijn aangepast aan de overeengekomen inkomensmaatregelen.

V Overleg CAO partijen

CAO partijen hechten er aan met elkaar in gesprek te blijven over de ontwikkelingen in de sector. Als er sprake is van (voorgenomen) wijzigingen van overheidswege in relevante wet- en regelgeving, zullen de eventuele gevolgen van deze wijzigingen voor de CAO in overleg worden geagendeerd. Partijen hebben de intentie het reguliere overleg van de CAO Onderwijsadviesbureaus in 2018 te hervatten.

² Daartoe wordt uiteindelijk en zodra gereed een cao-tekst opgenomen, zodra de landelijke afspraken over onder meer de uitvoering helder zijn en tekstueel zijn uitgewerkt.

Leeswijzer CAO Onderwijsadviesbureaus

Overleg tussen werkgevers en werknemers op verschillende niveaus bevordert de kwaliteit van het werk van de onderwijsadviesbureaus.

De verschillende spelers in het veld van de arbeidsverhoudingen hebben daarin een eigen rol, eigen verantwoordelijkheden en eigen bevoegdheden. De rechten en plichten van al deze spelers zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Ieder hoofdstuk heeft een standaardindeling. In relatie tot de arbeidsverhoudingen kunnen de volgende onderdelen worden onderscheiden:

- **LANDELIJK NIVEAU:**
Op landelijk niveau komt de CAO tot stand in overleg tussen de deelnemers van de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus (zie bijlage 1 adressenlijst deelnemers) als werkgeverspartijen de werknemersorganisaties Algemene Onderwijsbond, CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, FNV Overheid en de Federatie Onderwijsvakorganisaties als werknemerspartij. De rechten en plichten op landelijk niveau gelden voor alle leden van de Groep Arbeidsvoorwaarden en hun in dienst zijnde werknemers met uitzondering van de werknemers genoemd in artikel 5 van deze CAO.
- **ONDERNEMINGSNIVEAU:** Op ondernemingsniveau vindt er overleg plaats tussen de directie en de ondernemingsraad. Zij geven invulling aan ondernemingsregelingen en arbeidsvoorwaarden die niet geregeld zijn op landelijk niveau of arbeidsvoorwaarden die vanuit het landelijke niveau gedecentraliseerd zijn. De rechten en plichten op ondernemingsniveau gelden voor de onderneming en alle in dienst zijnde werknemers met uitzondering van de werknemers genoemd in artikel 5 van deze CAO.
- **WERKNEMERS:** Op werknemersniveau heeft de werknemer overleg met de leidinggevende en/of de directie. De werknemer kan in overleg met zijn werkgever nadere invulling geven aan een deel van zijn arbeidsvoorwaarden, de CAO biedt daarbij het uitgangspunt.

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

Algemeen gedeelte

Hoofdstuk 0 Gebruikte begrippen in de CAO

In deze CAO wordt verstaan onder:

| | | |
|-------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ABP | : | Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds. |
| ABP-pensioen reglement | : | het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, te downloaden via www.abp.nl . |
| Bakkenist: | : | analytische Bakkenist methode van functiewaardering. |
| CAO: | : | collectieve arbeidsovereenkomst. |
| Bedrijfsresultaat | : | het positief resultaat uit bedrijfsuitoefening (inclusief rentebaten en -lasten en inclusief het resultaat uit deelnemingen) voor belastingen. |
| Dienstreis | : | de reis welke in opdracht van de werkgever wordt gemaakt. |
| Feitelijk gewerkte uren | : | het aantal uren dat een werknemer ingevolge de arbeidsovereenkomst verplicht is op jaarbasis te werken. |
| Functie: | : | het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst. |
| GAO | : | Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus; zie bijlage 1 voor een overzicht van de in de GAO samenwerkende werkgevers. |
| Jaarinkomen | : | het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag. |
| Jaarsalaris | : | onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het bruto maandsalaris als bedoeld in de salarisschalen zoals vermeld in bijlage 7 |
| Levensfase voorziening | : | een door werkgever gefaciliteerde regeling in het kader waarvan middelen worden aangewend ten behoeve van een voorziening uitsluitend ten behoeve van doelen levensfase als verwoord in artikel 48, lid 2 van deze CAO. |
| Maandinkomen | : | bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag. |
| Maandsalaris | : | het bruto maandsalaris als bedoeld in de salarisschalen zoals vermeld in bijlage 7. |
| Nabestaande | : | de partner of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen. |
| MNT | : | Methodische Niveau Toekenning. |
| Nevenwerkzaamheden | : | betaalde of onbetaalde arbeid voor derden. |
| Niet-werkdag: | : | zondag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd, 5 Mei (eens in de vijf jaar, eerstvolgend in 2020) en de zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen. |
| Normbetrekking | : | betrekking waarvan de omvang gelijk is aan een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. |
| Onderneming | : | een onderwijsadviesbureau, zijnde deelnemer aan de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus, waarop deze CAO van toepassing is. Een lijst met ondernemingen waarop deze CAO van toepassing is, is als bijlage 1 gevoegd. |
| Ondernemingsraad | : | ondernemingsraad (OR) die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden is opgericht dan wel het orgaan dat |

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

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

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 1 Werkingsfeer

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

Artikel 2 Looptijd en wijziging CAO

1. De CAO treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 1 februari 2018 zonder dat hiervoor opzegging is vereist.
2. Indien overlegpartijen na het verstrijken van de in het vorige lid genoemde looptijd nog geen nieuwe CAO zijn overeengekomen, wordt deze CAO geacht stilzwijgend te zijn verlengd tot de totstandkoming van een nieuwe CAO.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de looptijd te wijzigen.

Artikel 3 Bijlagen CAO

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

B. ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 4. Aard CAO en decentrale toepassing

1. In alle ondernemingen wordt, ongeacht het aantal werknemers een Ondernemingsraad (OR) ingesteld. De Wet op Ondernemingsraden (WOR) is van toepassing. Op ondernemingsniveau vindt overleg plaats tussen de directie en de OR (conform artikel 27 WOR). Zij geven invulling aan ondernemingsregelingen en arbeidsvoorwaarden die niet geregeld zijn op landelijk niveau of aan arbeidsvoorwaarden die van het landelijke niveau naar ondernemingsniveau zijn gedecentraliseerd. De rechten en plichten op ondernemingsniveau gelden voor de onderneming en alle werknemers (m.u.v. artikel 5).
2. Medezeggenschap op decentraal niveau speelt een belangrijke rol bij de invulling van arbeidsvoorwaarden op decentraal niveau. In deze CAO is bepaald dat werkgever overleg voert met de ondernemingsraad (OR) met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) over de volgende onderwerpen:
 - Aanvullende beloningsdifferentiatie (artikel 25 en 56)
 - Regeling beoordeling en jaargesprekken (artikel 46)
 - Geschillenregeling (artikel 31)
 - Jaarurenmodel en werktijdenregeling (artikel 31)
 - Jubileumgratificatie (artikel 62)
 - Klachtenreglement (artikel 42)
 - Levensfasebewust personeelsbeleid (artikel 47)
 - Levensfasevoorziening (artikel 48)
 - Reiskosten, reistijd (artikel 61)
 - Resultaatdeling (artikel 55)
 - Scholing/professionalisering (artikel 49)
- 3a Zolang geen (nieuwe) decentrale regelingen worden overeengekomen, blijven de huidige, op het moment van inwerkingtreden van deze CAO, geldende regelingen van toepassing.

- 3b Decentrale regelingen voor zover in strijd met de CAO of dwingendrechtelijke bepalingen zijn nietig.
- 3c Als CAO partijen een modelregeling in de bijlagen hebben opgenomen, kan deze op ondernemingsniveau zonder meer van toepassing worden verklaard. Werkgever en OR zijn in dat geval niet verplicht nader overleg te voeren over de inhoud van betreffende regeling.
- 3d Als werkgever en OR een van een modelregeling afwijkende regeling van toepassing willen verklaren moeten werkgever en OR hierover met inachtneming van instemmingsrecht van de OR als bedoeld in de WOR overleg over voeren.
- 4 Voor de volgende onderwerpen wordt een modelregeling opgenomen:
 - Beoordeling en jaargesprekken (Bijlage 3)
 - Geschillenregeling (Bijlage 9)
 - Levensfasevoorziening (Bijlage 4)
 - Scholing/professionalisering (Bijlage 6)
- 5 Indien een nevenstichting wordt ingesteld, meldt werkgever dit aan de OR.

C. WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 5. Management, stagiaires en vakantiekrachten

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

Artikel 6 Verstrekking CAO en informatieverstrekking eventuele wijzigingen

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

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

A. LANDELIJK NIVEAU

Artikel 7 Aard en duur

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

B. ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 8 Goed werkgeverschap/Goed werknemerschap

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

Artikel 9 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en flexibele arbeidsovereenkomsten

1. De artikelen 7:667, 668 en 668a BW zijn van toepassing (deze artikelen zijn te downloaden via www.edventure.nu).
2. Indien en voor zover werkgever en werknemer een opzegtermijn in een overeenkomst van bepaalde tijd met een looptijd van maximaal 1 jaar overeenkomen, bedraagt de door partijen in acht te nemen opzegtermijn, in afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 12, lid 3b, 1 maand.
3. Indien door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een verlengd tijdelijk dienstverband is ontstaan verstrijkt dit van rechtswege.
- 4a. Als er sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, tezamen 24 maanden hebben geduurd, kunnen zij behoudens beëindiging slechts worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 4b. Als er binnen de periode van 24 maanden sprake is van meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Indien opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, tezamen 24 maanden hebben geduurd, kunnen zij behoudens beëindiging slechts worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Uitzendkrachten kunnen worden ingezet voor incidentele werkzaamheden. Bij het vaststellen van het uurloon is het referentiegebouw als beschreven in artikel 20 van toepassing.

Artikel 10 Proeftijd

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

Artikel 11 Beëindiging dienstverband voor onbepaalde tijd

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

Artikel 12 Opzegging dienstverband

1. Opzegging geschiedt schriftelijk en onder opgave van redenen. De werkgever doet dit bij aangetekend schrijven. Ten aanzien van opzegging van de arbeidsovereenkomst zijn de artikelen 669 t/m 670a en artikel 671 en 671a en b van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
2. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
- 3a. In afwijking van artikel 672, tweede lid BW is de opzegtermijn voor werkgever en werknemer gelijk.
- 3b. De opzegtermijn bedraagt 2 maanden, tenzij werkgever en werknemer hiervan in positieve zin afwijken; zie tevens artikel 9, tweede lid, in het kader van hetgeen is bepaald ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
4. De opzegtermijn is niet van toepassing bij ontslag om dringende redenen als bedoeld in artikel 6:677, 678 en 679.

Artikel 13 Schorsing

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

Artikel 14 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode maximaal 14 kalenderdagen op non-actief stellen indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging ervan zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer mee, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. De werknemer heeft gedurende zeven dagen na dagtekening van het besluit tot non-actiefstelling de gelegenheid zich tegenover de werkgever te verweren. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.

4. Na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde periode van 2 resp. 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd of de rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
5. Op non-actiefstelling geschiedt telkens met behoud van salaris.
6. De werkgever is gehouden gedurende de periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werknemer zijn werkzaamheden weer te kunnen laten verrichten.
7. Als blijkt dat de op non-actiefstelling ongegrond is zal de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren. Indien de werknemer zich in het kader van de op non-actiefstelling heeft laten bijstaan door een raadsman komen de kosten daarvan in geval van ongegrondverklaring van de non-actiefstelling voor rekening van de werkgever.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 15 Goed werknemerschap

1. Werknemer zal de belangen van de onderneming van werkgever als een goed werknemer behartigen.
2. Werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit voeren. Werknemer is verplicht andere passende werkzaamheden te verrichten indien niet voldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie.
3. Het intellectuele eigendom, het auteurs- of octrooirecht evenals de baten voortvloeiend uit:
 - het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de auteurswet, en
 - het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet, komen toe aan werkgever indien het vervaardigen of uitvinden door werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht ten behoeve van werkgever.

Artikel 16 Geheimhouding

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

Artikel 17 Concurrentie/relatiebeding

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

Artikel 18 Nevenwerkzaamheden

1. Werknemer is verplicht vooraf en schriftelijk betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden bij zijn werkgever te melden die mogelijk raakvlak met zijn functie kunnen hebben. Werkgever kan deze nevenwerkzaamheden verbieden indien deze werkzaamheden werkgever objectief aantoonbaar kunnen benadelen.
2. In gevallen waarin werknemer de nevenwerkzaamheden niet tevoren schriftelijk bij werkgever heeft gemeld of werkgever de nevenwerkzaamheden met inachtneming van lid 1 heeft verboden, is werknemer gehouden een schadevergoeding te betalen voor reëel geleden schade. Indien er sprake is van herhaling dan wel voortzetting van de verboden nevenwerkzaamheden, kan dit reden zijn voor ontslag.
3. Werknemer is verplicht eventuele vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden, af te dragen aan werkgever.

Artikel 19 Overlijden van de werknemer

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

Hoofdstuk 3 Functie indeling, salaris en pensioen

A. LANDELIJK NIVEAU

Artikel 20 Functie indeling

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

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

3. De functiewaarderingssystematiek Bakkenist MNT is van toepassing.
4. Functiebeschrijvingen geven tenminste inzicht in het doel van de functie, werk en denkniveau, de plaats in de organisatie, de functie-inhoud (werkzaamheden), de kaders en beslissingen.

5. De Salaris en Garantierегeling voor wat betreft artikel 1, derde lid, artikel 2, 3 en 5 (Garantierегeling) alsmede artikel G-2, de Onderhoudsprocedure functiewaardering en de Bezwaar- en Beroepsprocedure behorend bij de CAO OBD 2004 zijn van overeenkomstige toepassing (deze informatie is te downloaden via www.edventure.nu, CAO Onderwijsadviesbureaus, Bijlagen behorend bij artikel 20 CAO Onderwijsadviesbureaus).
6. Tijdens de looptijd van de CAO dragen CAO-partijen zorg voor het onderhoud van het referentiegebouw.

Artikel 21 Salaris algemeen

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

Artikel 22 Vakantietoeslag

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

Artikel 23 Pensioen ABP

In de bepalingen van het pensioenreglement van het ABP worden de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer geregeld die betrekking hebben op de voor werknemer geldende pensioenregeling. Het actuele pensioenreglement is te downloaden via www.abp.nl

De premielast wordt verdeeld over werknemer en werkgever, met dien verstande dat werknemer 30% voor zijn rekening neemt en de werkgever 70% (vastgelegd in artikel 3, lid1 Centrale Pensioenovereenkomst)

Artikel 24 Pensioenopbouw

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

B. ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 25 Regeling beloningsdifferentiatie

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

C. WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 26 Salaris algemeen

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

Artikel 27 Waarneming hogere functie

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

Artikel 28 Pensioenpremieverdeling

Werkgever houdt een deel van de verschuldigde ABP-premie op het salaris van werknemer in. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris zoals bedoeld in het ABP-pensioenreglement. Indien er sprake is van continuering van de pensioenopbouw in het geval van opname levensloopverlof als beschreven in artikel 24, onder 3 CAO Onderwijsadviesbureaus 2012-2013, worden voorafgaand aan het levensloopverlof afspraken gemaakt over de eventuele restitutie van het werknemersdeel van de pensioenpremie.

Artikel 29 Vakbondscontributie

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

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

A. LANDELIJK NIVEAU

Artikel 30 Arbeidstijdsduur

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

B. ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 31 Jaarurenmodel

1. Op ondernemingsniveau is met instemming van de OR met ingang van 1 januari 2008 een jaarurenmodel ingevoerd. De kaders voor het jaarurenmodel zijn onderstaand, in de leden 2 tot en met 7, verwoord.
2. Voor een fulltime medewerker is er sprake van een bruto jaarlijkse arbeidsduur van gemiddeld 1872 uren op jaarbasis (NB: Het aantal jaaruren/contracturen kan per kalenderjaar fluctueren. Zie voor een berekening van het aantal jaaruren/contracturen: www.edventure.nu onder Onderwijsadviesbureaus).
3. Het contractjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
4. De inzet van de feitelijk te werken uren kan binnen het contractjaar variëren, rekening houdend met de kaders zoals beschreven in de Arbeidstijdenwet.
5. Bij bepaling of de werknemer conform zijn uren zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst is ingezet worden de volgende uren meegerekend:
 - a alle feitelijk gewerkte uren;
 - b doorbetaalde ziekte-uren;
 - c uren gemoeid met scholing die plaatsvindt in opdracht van de werkgever;
 - d doorbetaalde feestdagen, althans voor zover de feestdag op een reguliere werkdag valt;
 - e opgenomen en doorbetaalde vakantie-uren;
 - f opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof;
 - g opgenomen en uit levensfasevoorziening betaald verlof.
6. Tegenover het uit het jaarmodel voortvloeiende flexibele arbeidspatroon staat dat aan werknemer maandelijks een vast overeengekomen bruto maandsalaris wordt toegekend.
7. Onderdeel van het jaarurenmodel is een regeling meerwerk die op ondernemingsniveau met de OR wordt overeengekomen.
8. De onderneming kent een onafhankelijke beroepsgang. Werkgever stelt hiertoe een geschillencommissie in. Een model geschillenregeling is opgenomen in bijlage 9.

Artikel 32 Werktijdenregeling

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

Hoofdstuk 5 Verlof , arbeid en zorg

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 33 Vakantieverlof

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

Artikel 34 Deeltijd

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

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Niet van toepassing.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 35 Vakantieverlof

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

Artikel 36 Niet-werkdagen

Op niet-werkdagen kan de werkgever geen werk opdragen.

Artikel 37 Verlof op feestdagen

1. Werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op zaterdag of zondag vallen:
Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, de dag waarop Koningsdag officieel wordt gevierd, 5 mei (eens in de 5 jaar, eerstvolgend in 2020), Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag.
2. Goede Vrijdag is geen doorbetaalde feestdag. Op ondernemingsniveau kan deze dag in overeenstemming met de OR als collectieve verlofdag worden aangewezen.

Artikel 38 Buitengewoon Verlof (imperatief)

1. Voor gebeurtenissen en/of omstandigheden als vermeld in de artikelen 7:643 BW en artikel 4.1. en 4.2 Wet Arbeid en Zorg (WAZ) verleent de werkgever werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, mits werknemer het buitengewoon verlof minimaal een week van tevoren of, in onvoorziene gevallen, zo snel mogelijk bij werkgever aanvraagt, de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont en deze op een werkdag van werknemer plaatsvindt. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder 'dag' verstaan het aantal uren dat werknemer gemiddeld op een betreffende dag werkzaamheden verricht dan wel conform het aantal uren dat hij volgens zijn werktijdenregeling arbeid zou moeten verrichten, althans voor zover er een werktijdenregeling is overeengekomen.

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

2. In aanvulling op het bepaalde in artikel 4.1 en 4.2 van de Wet Arbeid en Zorg wordt in de volgende gevallen in ieder geval doorbetaald verlof verleend:
 - a Ten hoogste 5 dagen van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de medewerker, van (schoon)ouders, broers en zussen;
 - b Gedurende één dag bij overlijden van grootouders, zwagers, schoonzussen, kleinkinderen, neven en nichten;
 - c Gedurende twee dagen na de bevalling van echtgenote/partner;
 - f Maximaal 2 dagen voor het sluiten van een huwelijk of geregistreerd partnerschap, voor zover de plechtigheden plaats vinden op werkdagen.
 - g Voor ondertrouw ten hoogste één dag voor zover dit plaatsvindt op een werkdag.
 - h Ingeval van een verhuizing 2 dagen (met een maximum van een keer per jaar).
 - i Voor adoptie van een kind voor ten hoogste 5 dagen. Ingeval van adoptie van een buitenlands kind kan de werkgever verlof verlenen voor ten hoogste 6 weken.
3. Werkgever kan in overleg met de OR een aanvullende regeling opstellen ten aanzien van buitengewoon verlof.
4. Indien de omstandigheid zich voordoet als bedoeld in artikel 7:643 BW (verlof politieke functies) en werknemer daarvoor een vergoeding ontvangt, wordt deze vergoeding op zijn salaris in mindering gebracht.

Artikel 39 Verlof in verband met vakbondswerk

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

Hoofdstuk 6 Arbeid en Gezondheid

Artikel 40 Arbeidsongeschiktheid

- 1 Het Tijdelijk Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (Stb 703,1995), zoals laatstelijk gewijzigd, blijft van toepassing met uitzondering van hetgeen is bepaald in de onderstaande leden 2, 3 en 4.
- 2 De werknemer wiens eerste ziekte dag is gelegen op een datum na inwerkingtreding van deze CAO en die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is bedongen arbeid te verrichten heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandsalaris tot een percentage van:
 - 100% tijdens de eerste tot en met de zesde maand;
 - 90% tijdens de zevende tot en met de twaalfde maand;
 - 80% tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand en
 - 70% tijdens de negentiende tot en met de vierentwintigste maand.
3. De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% zal, in geval het dienstverband na 24 maanden wordt gecontinueerd en de restcapaciteit wordt benut, een aanvulling ontvangen tot:
 - 80% van het laatstgenoten salaris gedurende het 3^e ziektejaar,
 - 75% van het laatstgenoten salaris gedurende het 4^e ziektejaar,
 - 70% van het laatstgenoten salaris gedurende het 5^e ziektejaar.
- 4.1 Als een werknemer bij Loyalis een IPAP-verzekering afsluit, draagt werkgever met ingang van 1 januari 2008 maandelijks netto 75% bij aan de kosten van deze verzekeringspremie. Deze tegemoetkoming betreft geen pensioendragend inkomensbestanddeel. De werknemer is verplicht schriftelijke bescheiden aan de werkgever te overleggen waaruit deelname aan de verzekering blijkt, alsmede de hoogte van de concrete premie.

Deze IPAP-verzekering garandeert een aanvulling van het inkomen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80% tot minimaal 70% van het verzekerd inkomen. Dit is het inkomen op 1 januari van het jaar voorafgaande aan het jaar dat de werknemer wordt ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid. Heeft de werknemer inkomen dan keert IPAP 70% van het inkomensverlies (oud minus nieuw inkomen verminderd met de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen) uit. Is de werknemer volgens UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan biedt het IP- Aanvullingsplan een aanvulling van 80% van het inkomensverlies gedurende een periode van maximaal 10 jaar.
- 4.2 Werkgever biedt werknemer de mogelijkheid om bij Loyalis een aanvullende IPAP-verzekering af te sluiten. Deze zou strekken tot dekking van het met de arbeidsongeschiktheid van boven de 80% gepaard gaande bijkomend inkomensverlies en is complementair aan de IPAP-verzekering als bedoeld in lid 4.1. Indien een werknemer besluit tot het afsluiten van deze aanvullende IPAP- verzekering komen de kosten voor eigen rekening van werknemer.

Artikel 41 Bescherming van het individu

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

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 42 Klachtenreglement ter bescherming van het individu

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

Hoofdstuk 7 Employability

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 43 Jaargesprekken en beoordeling

1. Werkgever is verplicht jaarlijks minimaal twee jaargesprekken met werknemer te voeren.
2. Ter uitvoering wordt op ondernemingsniveau een regeling jaar gesprek en beoordeling opgesteld.

Artikel 44 Levensfasebewust personeelsbeleid en Levensfase voorziening

1. De werkgever faciliteert de werknemer door actief employability beleid te voeren.
2. De onderneming voert een bestendig en leeftijdsgericht personeelsbeleid met als doel werknemers in alle leeftijdsfasen en tot op latere leeftijd op een gezonde wijze als wel in goed welbevinden productief te kunnen laten functioneren in de onderneming. Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het ontplooiën, op peil houden en verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemer (employability). Om dit doel te bereiken hebben werkgever en werknemer met ingang van 1 januari 2008 twee voorzieningen gecreëerd:
 - a. *Een regeling levensfasebewust personeelsbeleid (op ondernemingsniveau)*
Op ondernemingsniveau wordt 2,5% van de loonsom beschikbaar gesteld voor het realiseren van levensfasebewust personeelsbeleid.
 - b. *Een persoonsgebonden levensfasevoorziening*
Werkgevers leveren hier jaarlijks een bijdrage aan. De bijdrage bedraagt 2% van het jaarinkomen inclusief vakantietoeslag per werknemer.

NB

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

Artikel 45 Scholing/professionalisering en loopbaanmogelijkheden

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

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

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 46 Jaargesprek en beoordeling

1. De werkgever stelt ter uitvoering van de jaargesprekken en beoordelingen met de OR een regeling beoordeling en jaargesprekken op.
2. Werkgever en werknemer voeren tenminste twee gesprekken per jaar, te weten, een doelstellingsgesprek, een voortgangsgesprek en/of een beoordelingsgesprek; het doelstellings- en voortgangsgesprek zijn tweezijdig, het beoordelingsgesprek is eenzijdig.

3. In de regeling wordt voor wat betreft de jaargesprekken tenminste aandacht besteed aan:
 - de voortgang van het werk van de werknemer;
 - zijn/haar functioneren;
 - ontwikkeling;
 - scholingsnoodzaak c.q. -wensen, loopbaan, mobiliteitsbevorderende maatregelen.
 - gebruik levensfase voorziening.
4. De regeling moet voor wat betreft de beoordelingen minimaal voldoen aan de volgende zorgvuldigheidseisen:
 - beoordeling vindt plaats op basis van de functiebeschrijving van de medewerker;
 - beoordeling vindt plaats op basis van objectiveerbare criteria;
 - het beoordelingssysteem is transparant;
 - een bezwaarprocedure is onderdeel van de beoordelingsregeling.
5. Naar aanleiding van het beoordelingsgesprek wordt vastgesteld of werknemer in aanmerking komt voor een periodieke verhoging conform het bestaande loongebouw als weergegeven in de bijlage 7, al dan niet in samenhang met een extra beloning of gratificatie als bedoeld in artikel 56. In het geval er geen beoordeling heeft plaatsgevonden vindt, tot dat het einde van de van toepassing zijnde salarisschaal is bereikt, automatische toekenning van een periodiek plaats.
6. Werkgever is verplicht jaarlijks op hoofdlijn in het sociaal verslag te rapporteren over de effecten van het beoordelingssysteem op ondernemingsniveau.
7. In bijlage 3 is een modelregeling beoordeling en jaargesprekken opgenomen.

Artikel 47 Levensfasebewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau

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

Artikel 48 Levensfasevoorziening voor de werknemer

1. Voor iedere werknemer wordt een levensfasevoorziening gecreëerd.
2. Doelen waaraan deze voorziening besteed kan worden zijn:
 - scholing, extra studie faciliteiten, aanpassing werk- of rusttijden, extra vakantie verlof, inkoop extra pensioenopbouw, aanvulling inkomen tijdens ouderschapsverlof, ander zorgverlof als bedoeld in de WAZ of een ander gezamenlijk door werkgever en werknemer overeen te komen doel. (Werknemers die onder de overgangsregeling levensloop vallen (zie NB artikel 44) , kunnen hun individuele middelen levensfasevoorziening storten in de individuele levensloopregeling van de werknemer)
 - Werkgever en werknemer stellen in het jaargesprek vast aan welk(e) doel(en) deze uren worden besteed.
 - Werknemers kunnen, behoudens het aantal wettelijk verplichte verlofdagen, de tegenwaarde van hun verlofdagen evenals (een deel van) hun resultaatdeling inbrengen in de levensfasevoorziening.
 - Ten aanzien van de inbreng en opname van de verlofdagen geldt een gelijke tegenwaarde. Bij de uitwerking van de regeling levensfasevoorziening op ondernemingsniveau worden onder meer afspraken gemaakt over de waardebeoordeling van de ingezette uren en wijze van afrekenen bij einde dienstverband.
3. Ten behoeve van deze levensfasevoorziening bedraagt de jaarlijkse bijdrage levensfasevoorziening per werknemer 2% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag.
4. Werkgever en OR komen een regeling levensfasevoorziening overeen.

5. In bijlage 4 is een model regeling levensfasevoorziening opgenomen.

Artikel 49 Scholing/professionalisering en loopbaanmogelijkheden

1. De werkgever stelt in overleg met de OR jaarlijks een plan en het daarbij behorende budget vast met betrekking tot het te voeren scholing/professionaliserings- en loopbaanbeleid voor de werknemers, gericht op hun huidig en toekomstig functioneren binnen en indien opportuun buiten de onderneming.
2. In dit plan komen in ieder geval de volgende zaken aan de orde:
 - aanvraagprocedure;
 - verlofmogelijkheden;
 - kostenvergoeding terugbetalingsverplichting.
3. Met betrekking tot loopbaanfaciliteiten kan de in lid 1 bedoelde regeling de volgende elementen bevatten:
 - mogelijkheden voor een loopbaangesprek met een door de werknemer in overleg met de werkgever gekozen deskundige;
 - mogelijkheden voor de werknemer om te komen tot een persoonlijk opleidingsplan en/of loopbaanontwikkelingsplan;
 - mogelijkheden ter bevordering van doorstroom;
 - mogelijkheden ter bevordering van outplacement.
- 4a De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen.
- 4b De met door werkgever aangewezen en voor werknemer verplichte scholing gemoeide tijd en kosten komen voor rekening van de werkgever, mits hierover voor de aanvang van de scholing overeenstemming wordt bereikt.
5. In de bijlage 6 wordt een model regeling scholing/professionalisering opgenomen.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 50 Jaargesprek en beoordeling

De werknemer heeft minimaal twee keer per jaar een jaargesprek en/of een beoordelingsgesprek met zijn werkgever c.q. leidinggevende. Zie artikel 46. Werkgever en werknemer stellen in deze gesprekken volgende onderwerpen aan de orde:

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

In geval een beoordelingsgesprek plaats vindt worden beoordeling en salarisafspraken aan de orde gesteld.

Artikel 51 Overgangsregeling

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

Hoofdstuk 8 Salariëring

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 52 Salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op een salarisnummer van de voor zijn functie vastgestelde salarisschaal.
2. Gedurende de looptijd van deze CAO gelden de salarisschalen 1 tot en met 15 zoals vermeld in bijlage 7.
3. De inpassing in de salarisschaal geschiedt in redelijkheid met inachtneming van het laatstelijk genoten salaris, leeftijd, werkervaring, kennis, opleidingsniveau, verworven competenties en ontwikkeling in de functie.
4. Als de werknemer een andere functie gaat uitoefenen waaraan eenzelfde schaalmaximum is verbonden, behoudt de werknemer tenminste aanspraak op het salarisnummer waarin hij in de vorige functie het laatst was ingeschaald.
5. Indien werknemer binnen de organisatie een nieuwe functie aanvaardt met bijbehorende schaal die hoger is dan die behoort bij zijn vorige functie, wordt de werknemer op het naasthogere bedrag in de schaal die bij de nieuwe functie behoort ingeschaald.

Artikel 53 Regeling demotiebeleid

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

Artikel 54 Einde Salariëring

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

Artikel 55 Regeling resultaatdeling

1. De onderneming heeft een regeling resultaatdeling.
2. Indien er sprake is van een positief bedrijfsresultaat wordt 50% van het bedrijfsresultaat van de betreffende onderneming pensioengevend uitgekeerd aan de werknemers met een maximum van 4% van het jaarinkomen van de werknemer in 2017 en 2018. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het behaalde bedrijfsresultaat in het afgesloten jaar. Uit de door de accountant goedgekeurde jaarrekening blijkt of er sprake is van een positief bedrijfsresultaat en of er tot resultaatdeling kan worden overgegaan.

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

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 56

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

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 57 Demotie

Werkgever en werknemer kunnen in overleg afspraken maken over functieverandering.
Als de werknemer wordt herplaatst en wordt benoemt in een andere functie waarbij sprake is van een lager salaris dan is de demotieregeling als beschreven in artikel 53 van toepassing.

Hoofdstuk 9 Sociaal Statuut

B. ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 58 Sociaal Statuut

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

Hoofdstuk 10 Overige onderwerpen

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 59 Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Voor het uitvoeren van vakbondswerk ten behoeve van de onderwijsadviesbureaus verstrekken werkgevers in 2017 een totaal bedrag van 6000 euro.

Artikel 60 Interpretatie CAO

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

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 61 Regeling reiskostenvergoeding

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

Artikel 62 Jubileumgratificatie

1. Werkgever en OR kunnen op ondernemingsniveau een regeling overeen komen voor gratificatie in geval van ambtsjubilea. Hierbij is het aantal dienstjaren van de werknemer bij betreffende werkgever het uitgangspunt.
2. Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 1995 geldt de overgangsregeling als verwoord onder artikel 63.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 63 Jubileumgratificatie

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

Artikel 64 Bedrijfshulpverlening

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

Artikel 65 Rechtsbescherming OR en kaderleden

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

Bijlage 1

Adresgegevens deelnemers Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus

HCO
Zandvoortselaan 146
2505 AM DEN HAAG

RPCZ
Edisonweg 2
4832 NW VLISSINGEN

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

BCO Onderwijsadvies
Wylrehofweg 11
5912 PM VENLO

OnderwijsAdvies Zoetermeer
Van Beeckstraat 62
2722 BC ZOETERMEER

OnderwijsAdvies Hoofddorp
Planetenweg 115
2132 HL Den Haag

Koepelstichting Bazalt Groep
Zandvoortselaan 146
2505 AM DEN HAAG

Stichting Bazalt
Edisonweg 2
4382 NW VLISSINGEN

Secretariaat Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus
p/a EDventure
Bezuidenhoutseweg 161
2594 AG DEN HAAG

Bijlage 2

Als bedoeld in artikel 7

Arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

..... (naam onderneming)

gevestigd te(vestigingsplaats onderneming)

ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door

..... (voornamen en achternaam)

hierna te noemen 'de werkgever'

en

..... (voornamen en achternaam)

wonende te(woonplaats)

aan de(adres)

geboren te(geboorteplaats)

op (geboortedatum)

hierna te noemen 'de werknemer'

verklaren hierbij de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

Artikel 1

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

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor

- onbepaalde tijd met een proeftijd van twee maanden.
- bepaalde tijd met een proeftijd van een maand indien de arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden en korter dan twee jaren duurt (eventueel opnemen: met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en eindigt op (datum).
- bepaalde tijd met een proeftijd van twee maanden indien de arbeidsovereenkomst langer dan twee jaren duurt (eventueel opnemen: met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) en eindigt op (datum).
- bepaalde tijd en eindigt op (datum of gebeurtenis) met een proeftijd van een maand (indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van langer dan 6 maanden en korter dan twee jaren).

Artikel 3

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

Artikel 4

- Het salaris is bij indiensttreding gelijk aan schaal periodiek van de CAO.
- Werknemer heeft recht op eventuele resultaatdeling (artikel 55 CAO Onderwijsadviesbureaus).
- Indien en voor zover er recht bestaat op een periodieke verhoging vindt deze plaats op 1 januari 20.. (jaar).

Artikel 5

De standplaats van de werknemer is (standplaats).

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te d.d.20..

.....
werkgever

.....
werknemer

Bijlage 3

Als bedoeld in artikel 46

MODEL REGELING BEOORDELING EN JAARGESPREKKEN

Algemeen

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

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

1. Het onderwijsadviesbureau dat al een eigen regeling heeft, kan deze - mits getoetst aan de zorgvuldigheidsvereisten zoals genoemd in artikel 46.4 - blijven hanteren
2. Het onderwijsadviesbureau waar nog geen regeling geldt, kan de modelregeling overnemen.
3. Het onderwijsadviesbureau waar nog geen regeling geldt kan ervoor kiezen de modelregeling niet over te nemen en een eigen regeling af te spreken met de Ondernemingsraad. Deze regeling dient te voldoen aan de zorgvuldigheidsvereisten zoals genoemd in artikel 46 lid 4.

Instemmingsrecht

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

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

Gesprekkencyclus

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

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

Een gesprekkencyclus van minimaal 2 gesprekken per jaar.

1. Doelstellingengesprek (tweezijdig) en/of
2. Voortgangsgesprek (tweezijdig) en/of
3. Beoordelingsgesprek (eenzijdig).

Ad.1. Doelstellingen gesprek

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

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

- Financiële resultaten van de organisatie.
- Acquisitie, onderhouden klantrelaties, service.
- Organisatieprocessen: efficiëntie en effectiviteit, leidinggeven.
- Ontwikkeling van nieuwe producten/diensten, ontwikkeling van eigen kennis en vaardigheden, ontwikkeling van kennis en vaardigheden van anderen in de organisatie. Bij het afspreken van resultaten op deze resultaatgebieden kan onderscheid worden gemaakt ten aanzien van inhoudelijke en ondersteunende functies.

Het moet gaan om resultaten die door de medewerker te beïnvloeden zijn, de resultaten moeten objectief en meetbaar zijn.

Het doelstellingengesprek kan de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan krijgen. In dit verband kunnen bepaalde competentie-meetinstrumenten ingezet worden. De facilitering van de werknemer door de werkgever ten behoeve van de ontwikkeling en de resultaten (bv. opleiding, begeleiding) in tijd, geld en instrumenten wordt besproken en vastgelegd.

Ad.2. Voortgangsgesprek

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

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

Ad.3 Beoordelingsgesprek.

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

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

- A Excellent
- B Voldoet
- C Onvoldoende tot slecht

Er wordt per resultaatafspraken en competentie één van deze drie oordelen toegekend. De factoren leiden door een gemiddelde weging tot één eindoordeel.

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

De beoordeling wordt afgegeven door de direct leidinggevende.

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

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

A-en B-beoordeling

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

C-beoordeling

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

Een beoordeling op C-niveau moet tenminste 4-6 maanden voor de gespreksdatum zijn voorafgegaan door een voortgangsgesprek waarbij de knelpunten ten aanzien van het functioneren door de werkgever zijn aangegeven en waarbij er een verbeter- en/of scholingstraject is afgesproken gericht op de eigen functie.

- Indien er sprake is van een beoordeling op C-niveau kan werkgever de werknemer de periodieke verhoging naar het volgende bedrag in schaal onthouden.
- De minimale periode tussen twee beoordelingsgesprekken waarbij bij de tweede beoordeling een C-beoordeling wordt afgegeven is een half jaar.
- Voor een medewerker die twee keer achter elkaar de beoordeling C-C heeft ontvangen, wordt aangenomen dat een verbeter- en/of scholingstraject niet effectief is gebleken.

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

Werkgever en werknemer maken afspraken over:

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

Bezwarenprocedure en geschillencommissie

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

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

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

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

Van de geschillencommissie maken tenminste deel uit een werkgeversvertegenwoordiger en een werknemersvertegenwoordiger. Er is een onafhankelijke, bij voorkeur externe voorzitter. De werkgeversvertegenwoordiger wordt aangewezen door de directie.

De werknemersvertegenwoordiger wordt aangewezen door de ondernemingsraad. Een lid van de ondernemingsraad kan geen zitting hebben in de geschillencommissie.

Rapportage beoordeling

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

Bijlage 4

als bedoeld in artikel 48

Model Regeling Individuele Levensfasevoorziening voor werknemer

Artikel 1 Levensfasevoorziening

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

Artikel 2 Bronnen

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

Geldbronnen

Van werkgeverszijde:

- a. Jaarlijkse werkgeversbijdrage zijnde 2% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag.

Van werknemerszijde:

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

Artikel 3 Tijdbronnen

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

Artikel 4 Doelen Levensfasevoorziening

Over de inzet van deze bronnen en de doelen waaraan deze worden besteed, worden afspraken gemaakt in een van de jaargesprekken als bedoeld in de CAO. De werknemer heeft het recht de bronnen aan te wenden voor:

- extra vakantie verlof;
- aanpassing werktijden;
- inkoop extra pensioenopbouw;
- aanvulling inkomen tijdens ouderschapsverlof;
- ander zorgverlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg;
- storten in de individuele levensloopregeling van de werknemer (zie NB).

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

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

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

Artikel 5 Specifieke bepalingen ten aanzien van bronnen en doelen

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

Artikel 6 Verzoek werknemersbijdrage

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

Artikel 7 Beheer van de levensfasevoorziening

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

Artikel 8 Beëindiging dienstverband

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

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

Bijlage 5

als bedoeld in artikel 53

Regeling Demotie - Suppletierегeling bij benoeming in een lager betaalde functie

Artikel 1 Toepassing

- 1.1 Deze suppletierегeling is van toepassing op de werknemer die in gevolge artikel 53 formeel wordt benoemd in een lager betaalde functie. Het salarisperspectief van de werknemer wordt dan bevroren op het niveau van het laatstgenoten salaris zoals dat van toepassing is op de functie waarin werknemer was benoemd voor het effectueren van de demotie, als dat bedrag hoger is dan de bedragen van de schaal waarin na demotie wordt ingepast.
- 1.2 Per de datum benoeming in de nieuwe schaal als bedoeld in artikel 1.1 wordt deze werknemer benoemd in de nieuwe lager betaalde functie en is, met inachtneming van hetgeen bepaald in artikel 2, het bij de nieuwe functie behorende salaris van toepassing. Ten aanzien van een eventuele achteruitgang in salaris, ontvangt werknemer conform de in deze regeling weergegeven voorwaarden, een aanvulling op het bij de nieuwe functie behorende salaris.

Artikel 2 Inschaling in geval van demotie

- 2.1 Als gevolg van de formele plaatsing in de nieuwe functie per overeengekomen datum is het op die datum voor betreffende werknemer voor de nieuwe functie geldende bruto maandsalaris (op basis van de bij de nieuwe functie behorende schaal) het uitgangspunt.
- 2.2 Als er sprake is van een verschil tussen de van toepassing zijnde schaal geldend op het moment voor benoeming in de nieuwe functie en de schaal behorend bij deze nieuwe functie, wordt het verschil in salaris voor maximaal twee schalen gecompenseerd door de demotietoeslag (hierna te noemen: toeslag). Als het maximum van de schaal na de inschaling als bedoeld in de vorige zin nog niet is bereikt, kan de schaal na toepassing van de gebruikelijke functionerings- en beoordelingscyclus, worden doorlopen tot het bij deze schaal behorende maximum.
* Zie voor een concreet voorbeeld onder NB.
De demotietoeslag is pensioengevend.
- 2.3 Inschaling in de schaal bij de nieuwe functie vindt plaats in de naastgelegen periodiek in de schaal van toepassing op de nieuwe functie, maar maximaal twee schalen lager ten opzichte van de inschaling behorend bij de functie voor de demotie.
De inschaling in de nieuwe schaal vindt plaats per datum benoeming in de nieuwe schaal.
- 2.4 Het bedrag van de toeslag is het verschil tussen het bruto maandsalaris behorend bij de inschaling op de datum voorafgaand aan de benoeming en het bruto maandsalaris behorend bij de nieuwe inschaling op de datum van benoeming.
- 2.5 Het bruto salaris van de werknemer wordt bevroren op het bedrag van vóór de demotie in de oude functie.
- 2.6 Verhoging van het bruto salaris als gevolg van eventuele indexatie van salarisschalen (of salarismaatregelen) danwel toekenning van een (of meer toekomstige extra) periodiek(en) worden in mindering gebracht op de op het moment van de nieuwe benoeming vastgestelde toeslag. Van daadwerkelijke loonstijging is derhalve pas sprake op het moment dat het bedrag behorend bij de inschaling in de nieuwe functie na demotie het bedrag van het op het moment van benoeming in de nieuwe functie bepaalde en bevroren salarisperspectief overstijgt.

Artikel 3 Garantie en voorwaarden afbouw van de salaristoесlag

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

Artikel 4 Afbouw in geval van effectueren afbouw suppletieregeling

4.1 Vanaf het moment van benoeming in de nieuwe functie wordt de suppletie als volgt afgebouwd:

In het eerste jaar wordt de toeslag als bedoeld in artikel 2.4 voor 75% uitbetaald.

In het tweede jaar wordt 35% van de af te bouwen toeslag uitbetaald.

Vanaf het derde opvolgende jaar ontvangt werknemer het salaris waarin hij per de datum benoeming in zijn nieuwe functie werd ingeschaald. ,

NB. Concreet voorbeeld voor de toepassing als bedoeld in artikel 2.2:

Voorbeeld 1: Een werknemer was voor benoeming in de nieuwe functie ingeschaald in schaal 12.1 (3.444)

Na demotie wordt hij benoemd in een schaal 9 functie. Ingevolge artikel 2.2 wordt hij maximaal twee schalen lager ingeschaald. In dit geval in schaal 10.8 (3.449; de schaal met periodiek die het dichtst bij het oorspronkelijke salaris ligt). In dit geval wordt werknemer geen demotietoeslag toegekend.

Omdat werknemer in schaal 10.8 is ingeschaald kan, na toepassing van de gebruikelijke functionerings- en beoordelingsregeling, maximaal schaal 10.13 worden bereikt.

Voorbeeld 2: Een werknemer was voor benoeming in de nieuwe functie ingeschaald in schaal 12.10 (4.668).

Na demotie wordt hij benoemd in een schaal 9 functie. Ingevolge artikel 2.2 wordt hij maximaal twee schalen lager ingeschaald. In dit geval in schaal 10.13 (4.081; de schaal die het dichtst bij het oorspronkelijke salaris ligt). In dit geval wordt werknemer een demotietoeslag toegekend van 587 euro bruto conform artikel 4.1.

Bijlage 6

Model Regeling Scholing/professionalisering

als bedoeld in artikel 49

Algemene voorwaarden

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

Studie faciliteiten

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

Terugbetaling

1. In geval een werknemer zijn dienstverband op eigen verzoek beëindigt en de gevolgde studie heeft plaatsgevonden in opdracht van de werkgever, hoeven deze kosten in beginsel niet te worden terugbetaald, tenzij werknemer de studie niet met goed gevolg heeft afgerond door oorzaken die aantoonbaar aan hem zijn toe te schrijven.

2. Werkgever kan de aan werknemer verleende tegemoetkoming in de studiekosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen in de volgende gevallen:
 - Indien werknemer aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van een jaar na het afronden van de studie, voor de kosten van de studie uitbetaald door werkgever in een tijdvak van 18 maanden.
 - Indien de gevolgde studie deels in het belang van de organisatie plaats heeft gevonden, worden de kosten in de situatie als onder 2 beschreven alsmede in het geval werknemer de studie niet met goed gevolg heeft afgerond door oorzaken die aantoonbaar aan hem zijn toe te schrijven, voor 50% door werknemer aan werkgever terugbetaald.
3. Werkgever kan de verleende tegemoetkoming niet terugvorderen indien het ontslag geschiedt wegens het toekennen van volledige WIA-uitkering, of het toekennen van een WW-uitkering.

Loopbaanfaciliteiten

In één van de jaargesprekken stellen werknemer en leidinggevende de loopbaanontwikkeling en opleidingswensen van werknemer aan de orde, hetgeen kan leiden tot een persoonlijk ontwikkelingsplan.

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

Bijlage 7a

Salarisschalen per 1 juni 2017

Rekening houdende met een salarisverhoging ten opzichte van 2013 van bedragen afgerond op hele bedragen **1,0%**

| periodiek | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 1.566 | 1.583 | 1.618 | 1.674 | 1.730 | 1.803 | 1.880 | 2.049 | 2.179 | 2.419 | 2.708 | 3.046 | 3.427 | 3.891 | 4.274 | 4.851 |
| 2 | 1.566 | 1.633 | 1.672 | 1.728 | 1.791 | 1.864 | 1.952 | 2.120 | 2.259 | 2.510 | 2.803 | 3.152 | 3.546 | 4.025 | 4.421 | 5.019 |
| 3 | 1.566 | 1.682 | 1.725 | 1.788 | 1.850 | 1.927 | 2.024 | 2.192 | 2.346 | 2.603 | 2.897 | 3.259 | 3.667 | 4.162 | 4.572 | 5.189 |
| 4 | 1.566 | 1.733 | 1.781 | 1.845 | 1.912 | 1.995 | 2.101 | 2.266 | 2.433 | 2.702 | 2.998 | 3.373 | 3.793 | 4.307 | 4.729 | 5.368 |
| 5 | 1.575 | 1.789 | 1.838 | 1.907 | 1.979 | 2.061 | 2.181 | 2.346 | 2.524 | 2.804 | 3.101 | 3.488 | 3.923 | 4.453 | 4.891 | 5.552 |
| 6 | 1.619 | 1.842 | 1.898 | 1.972 | 2.045 | 2.133 | 2.262 | 2.425 | 2.619 | 2.909 | 3.207 | 3.607 | 4.058 | 4.607 | 5.060 | 5.742 |
| 7 | 1.664 | 1.900 | 1.959 | 2.037 | 2.112 | 2.207 | 2.350 | 2.509 | 2.717 | 3.019 | 3.316 | 3.732 | 4.198 | 4.765 | 5.234 | 5.938 |
| 8 | 1.712 | 0 | 2.022 | 2.104 | 2.185 | 2.282 | 2.438 | 2.595 | 2.820 | 3.129 | 3.432 | 3.860 | 4.342 | 4.929 | 5.413 | 6.143 |
| 9 | 1.761 | 0 | 0 | 2.177 | 2.259 | 2.360 | 2.528 | 2.684 | 2.925 | 3.249 | 3.548 | 3.995 | 4.492 | 5.097 | 5.597 | 6.354 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.335 | 2.440 | 2.626 | 2.775 | 3.036 | 3.372 | 3.670 | 4.129 | 4.645 | 5.273 | 5.789 | 6.572 |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.523 | 2.724 | 2.870 | 3.149 | 3.498 | 3.796 | 4.271 | 4.806 | 5.454 | 5.987 | 6.796 |
| 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.970 | 3.266 | 3.628 | 3.926 | 4.418 | 4.970 | 5.643 | 6.194 | 7.029 |
| 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.061 | 4.569 | 5.140 | 5.836 | 6.406 | 7.271 |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6.626 | 7.520 |

Schaal 0, periodieken 1, 2, 3 en 4 zijn aangepast naar het wettelijk minimum loon per 1 juli 2017

Bijlage 7b

Salarisschalen per 1 januari 2018

Rekening houdende met een salarisverhoging ten opzichte van 1 juni 2017 van bedragen afgerond op hele bedragen

0,5%

| periodiek | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 1.574 | 1.591 | 1.626 | 1.682 | 1.739 | 1.812 | 1.889 | 2.059 | 2.190 | 2.431 | 2.722 | 3.061 | 3.444 | 3.910 | 4.295 | 4.875 |
| 2 | 1.574 | 1.641 | 1.680 | 1.737 | 1.800 | 1.873 | 1.962 | 2.131 | 2.270 | 2.523 | 2.817 | 3.168 | 3.564 | 4.045 | 4.443 | 5.044 |
| 3 | 1.574 | 1.690 | 1.734 | 1.797 | 1.859 | 1.937 | 2.034 | 2.203 | 2.358 | 2.616 | 2.911 | 3.275 | 3.685 | 4.183 | 4.595 | 5.215 |
| 4 | 1.574 | 1.742 | 1.790 | 1.854 | 1.922 | 2.005 | 2.112 | 2.277 | 2.445 | 2.716 | 3.013 | 3.390 | 3.812 | 4.329 | 4.753 | 5.395 |
| 5 | 1.583 | 1.798 | 1.847 | 1.917 | 1.989 | 2.071 | 2.192 | 2.358 | 2.537 | 2.818 | 3.117 | 3.505 | 3.943 | 4.475 | 4.915 | 5.580 |
| 6 | 1.627 | 1.851 | 1.907 | 1.982 | 2.055 | 2.144 | 2.273 | 2.437 | 2.632 | 2.924 | 3.223 | 3.625 | 4.078 | 4.630 | 5.085 | 5.771 |
| 7 | 1.672 | 1.910 | 1.969 | 2.047 | 2.123 | 2.218 | 2.362 | 2.522 | 2.731 | 3.034 | 3.333 | 3.751 | 4.219 | 4.789 | 5.260 | 5.968 |
| 8 | 1.721 | 0 | 2.032 | 2.115 | 2.196 | 2.293 | 2.450 | 2.608 | 2.834 | 3.145 | 3.449 | 3.879 | 4.364 | 4.954 | 5.440 | 6.174 |
| 9 | 1.770 | 0 | 0 | 2.188 | 2.270 | 2.372 | 2.541 | 2.697 | 2.940 | 3.265 | 3.566 | 4.015 | 4.514 | 5.122 | 5.625 | 6.386 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.347 | 2.452 | 2.639 | 2.789 | 3.051 | 3.389 | 3.688 | 4.150 | 4.668 | 5.299 | 5.818 | 6.605 |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.536 | 2.738 | 2.884 | 3.165 | 3.515 | 3.815 | 4.292 | 4.830 | 5.481 | 6.017 | 6.830 |
| 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.985 | 3.282 | 3.646 | 3.946 | 4.440 | 4.995 | 5.671 | 6.225 | 7.064 |
| 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.081 | 4.592 | 5.166 | 5.865 | 6.438 | 7.307 |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6.659 | 7.558 |

Schaal 0, periodieken 1, 2, 3 en 4 worden nog aangepast naar het wettelijk minimum loon per 1 januari 2018, zodra deze bekend zijn

Bijlage 8

als bedoeld in artikel 38.1

Artikel 4.1 en 4.2 Wet Arbeid en Zorg

4:1

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

4:2

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

Artikel 7:643 Burgerlijk Wetboek

Verlof politieke functies

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.
2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

Bijlage 9

als bedoeld in artikel 31

Model Geschillenregeling

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Trefwoordenlijst

| | |
|-------------------------------------------------|--------------------------|
| Arbeidsduur | artikel 30 |
| Arbeidsongeschiktheid | artikel 40 |
| Arbeidsovereenkomst | |
| - aard en duur | artikel 7 |
| - beëindiging dienstverband onbepaalde tijd | artikel 11 |
| - bepaalde tijd | artikel 9 |
| - flexibele arbeidsovereenkomsten | artikel 9 |
| - opzegging dienstverband | artikel 12 |
| - proeftijd | artikel 10 |
| - standaard arbeidsovereenkomst | bijlage 2 |
| Bedrijfs hulpverlening | artikel 64 |
| Beloningsdifferentiatie | artikel 25, 46 en 56 |
| Bescherming individu | artikel 41 |
| Bijlagen | artikel 3 |
| Buitengewoon verlof (imperatief) | artikel 38 |
| CAO | |
| - aard | artikel 1 |
| - decentrale toepassing | artikel 4 |
| - Informatie eventuele wijzigingen | artikel 6 |
| - looptijd | artikel 2 |
| - management, stagiaires een vakantiekrachten | artikel 5 |
| - verstrekking CAO | artikel 6 |
| - werkingssfeer | artikel 1 |
| - wijziging | artikel 2 |
| Concurrentiebeding | artikel 17 |
| Deelnemende werkgevers Groep Arbeidsvoorwaarden | |
| Onderwijsadviesbureaus | bijlage 1 |
| Demotie | artikel 53 |
| Feestdagen - verlof | bijlage 5 |
| Functie indeling | artikel 37 |
| Geheimhouding | artikel 20 |
| Geschillenregeling | artikel 16 |
| Goed werkgeverschap | bijlage 9, artikel 31 |
| Goed werknemerschap | artikel 8 |
| Interpretatie CAO | artikel 8, artikel 15 |
| Jaargesprekken | artikel 60 |
| Jaarurenmodel | artikel 43, 46 en 50 |
| Jubileumgratificatie | bijlage 3 |
| Klachtenreglement bescherming individu | artikel 31 |
| Levensfasebewust personeelsbeleid | artikel 62 en 63 |
| Levensfasevoorziening | artikel 42 |
| | artikel 44, 47 en 51 |
| | artikel 44, 48 en 50 |
| | bijlage 4 |
| | 48, bijlage 5 |

| | |
|-------------------------------------------------------|------------------------------|
| Nevenwerkzaamheden | artikel 18 |
| Niet-werkdagen | artikel 36 |
| Non actiefstelling | artikel 14 |
| Overgangsregeling ouderenregeling en regeling atv 60+ | artikel 51 |
| Overlijden werknemer | artikel 19 |
| Pensioen | artikel 23 |
| Pensioenopbouw | artikel 24 |
| Pensioenpremieverdeling | artikel 28 |
| Reiskosten | artikel 61 |
| Rechtsbescherming OR en kaderleden | artikel 65 |
| Relatiebeding | artikel 17 |
| Resultaatdeling | artikel 55 |
| Salaris algemeen | artikel 21 en 52 |
| - einde | artikel 54, |
| - schalen | bijlage 7 |
| Scholing/professionalisering | artikel 45, 49, bijlage 6 |
| Schorsing | artikel 13 |
| Sociaal Statuut | artikel 58 |
| Vakantietoeslag | artikel 22 |
| Vakantieverlof | artikel 33 |
| - deeltijd dienstverband | artikel 34 |
| Vakbond | |
| - contributie | artikel 29 |
| - verlof | artikel 39 |
| - werkgeversbijdrage | artikel 59 |
| Waarneming hogere functie | artikel 27 |
| Werktijdenregeling | artikel 32 |