CAO Vormingsonderwijs 2026/2027

Looptijd: 1 november 2026 t/m 31 december 2027

Vastgesteld in centraal overleg op 9 november 2026

Inhoudsopgave

Voorwoord 5
Preambule 6
Statuut Sociaal Beleid 7
Afsluitingsovereenkomst 8
1. Algemene bepalingen 9
1.1 Begripsbepalingen 9
1.2 Billijkheidsbepaling 12
1.3 Werkingssfeer 12
1.4 Inwerkingtreding en looptijd 12
1.5 Overleg vakbonden 12
1.6 Werkgeversbijdrage aan vakbonden 13
2. Arbeidsduur en normjaartaak 13
2.1 Arbeidsduur en normjaartaak vakleerkrachten 13
2.2 Verdere invulling normjaartaak vakleerkrachten 13
2.3 Arbeidsduur en normjaartaak overige functies 14
3. Dienstverband werknemer Vormingsonderwijs 14
3.1 Arbeidsovereenkomst 14
3.2 Eerste indiensttreding 14
3.3 Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd 15
3.4 Opeenvolgende dienstverbanden 15
3.5 Einde van de arbeidsovereenkomst bepaalde tijd en bijtijdse aanzegging 15
3.6 De gronden van (tussentijds) eindigen van de arbeidsovereenkomst 15
3.7 Opzegging arbeidsovereenkomst wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid 16
3.8 Opzegging en benoeming pensioengerechtigde werknemer 16
3.9 Opzegging 16
3.10 Opzeggingstermijn 16
3.11 Gronden voor schorsing 17
3.12 Voorgenomen schorsing 17
3.13 Duur schorsing 17
3.14 Intrekking schorsing 17
3.15 Disciplinaire maatregelen 18
3.16 Voornemen 18
3.17 Besluit 18
3.18 Detachering 18
3.19 Uitzendarbeid 18
4. Salaris 19
4.1 Salaris en salarisschaal 19

4.2 Toepassing salarisschaal voor vakleerkracht zonder bevoegdheid 19
4.3 Vaststelling salaris bij indiensttreding 19
4.4 Salarisuitbetaling 20
4.5 Salarisbetaling over een gedeelte van de maand 20
4.6 Aanvang en einde benoeming en doorbetaling salaris 20
4.7 Loondoorbetaling bij ziekte 21
4.8 Eindejaarsuitkering 21
4.9 Vakantie-uitkering 21
4.10 Overlijdensuitkering 21
4.11 Jubileumgratificatie 21
4.12 Eenmalige uitkering 2026 22
5. Vergoedingen en financiële regelingen 22
5.1 Vergoedingsregeling verhuiskosten 22
5.2 Samenloop verhuiskostenvergoedingen 23
5.3 Tegemoetkoming woning-werkverkeer 23
5.4 Tegemoetkoming reiskosten voor vakleerkrachten 23
5.5 Tegemoetkoming zakelijke reis- en verblijfkosten 24
5.6 Pensionkosten 24
5.7 Vakbondscontributie 24
5.8 Vergoedingsregeling voor lesmaterialen 24
5.9 Thuiswerkvergoeding personeel met standplaats Utrecht overgangsrecht 24
5.10 Telefoonvoorziening leidinggevende. 25
6. Vakantie en verlof 25
6.1 Vakantieverlof vakleerkracht 25
6.2 Vakantieverlof overige medewerkers 26
6.3 Intrekking vakantieverlof bij rampen 26
6.4 Bijzonder vakantieverlof in verband met vakantiespreiding 26
6.5 Vakantieverlof vakleerkracht korter dan één jaar 26
6.6 Intrekking vakantieverlof 26
6.7 Kort buitengewoon verlof (imperatief) 27
6.8 Overig kort buitengewoon verlof (imperatief) 28
6.9 Langdurend zorgverlof (imperatief, zonder behoud van salaris) 28
6.10 Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang (facultatief) 28
6.11 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang (facultatief) 29
6.12 Borstkind 29
6.13 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief) 29
6.14 Ouderschapsverlof (algemeen) 29
6.15 Onbetaald ouderschapsverlof 30

6.16. Betaald ouderschapsverlof 30
7. Scholing en professionele ontwikkeling 31
7.1 Doelstelling 31
7.2 Gesprekkencyclus 31
7.3 Individuele professionalisering en algemene scholing 31
7.4 Bekwaamheidsdossier 32
8. Toedelings- en herplaatsingsbeleid 32
8.1 Toedeling van lesuren Vormingsonderwijs 32
8.2 Kaders voor herplaatsing 33
9. Overige rechten en plichten 33
9.1 Informatievoorziening 33
9.2 Functievervulling 33
9.3 Nevenwerkzaamheden 33
9.4 Intellectueel eigendom 34
9.5 Zending 34
10. Pensioenregeling 34
11. Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid 34
12 Overgangs- en slotbepalingen 34
12.1 Bijlagen 34
12.2 Melding tussentijdse wijzigingen van deze CAO 34
Bijlage 1 Akte van benoeming vakleerkracht 35
Bijlage 2 Taakkarakteristiek normfunctie vakleerkracht 36
Bijlage 3 Taakkarakteristiek normfunctie regiomanager 38
Bijlage 4 Regeling vakbondscontributie behorend bij artikel 4.1 lid 8 40
Bijlage 5 Salarisschalen werknemers vormingsonderwijs per 1-11-2026 42
Bijlage 6 Matrix en berekeningswijze arbeidsvoorwaardelijke aanspraken 45
Bijlage 7 Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid 46
Bijlage 8 Bepaling werktijdfactor vakleerkrachten 57

Voorwoord

Voor u ligt de CAO voor werknemers Vormingsonderwijs. De looptijd van deze cao betreft de periode van 1 november 2026 tot en met 31 december 2027.

Deze CAO legt de afspraken vast die gelden voor de werknemers in dienst bij de denominatieve werkgevers van Vormingsonderwijs en Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs op het gebied van arbeidsvoorwaarden, regels en voorschriften.

Preambule

Ondergetekenden:

namens Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs,
mevrouw E. van Vroonhoven, directeur-bestuurder

en

de organisaties van werknemers,
namens de Algemene Onderwijsbond, de heer D. van der Zweep
namens CNV , de heer M. van Laar en de heer A.B. Sewgobind.

hebben voor de komende periode afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers van de werkgevers die zijn verenigd in Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs en deze afspraken ondergebracht in de CAO voor werknemers Vormingsonderwijs (kortweg CAO Vormingsonderwijs), die in werking treedt op 1 november 2026 en loopt tot en met 31 december 2027.

De werkgevers, te weten
- Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs
- Stichting HVO Primair
- Stichting Protestants Centrum voor Godsdienstig VormingsOnderwijs (PC GVO)
- Stichting Islamitisch Vormingsonderwijs (SIVO)
- Stichting Rooms-Katholiek Centrum voor Godsdienstig VormingsOnderwijs (RK GVO)

hebben hun statutaire bevoegdheid om collectieve arbeidsovereenkomsten voor medewerkers verbonden aan het vormingsonderwijs aan te gaan overgedragen aan Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs.
De denominatieve werkgevers die verenigd zijn in Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs zijn gebonden aan de CAO Vormingsonderwijs die conform statuten van Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs met de vakbonden is afgesloten, als ware de collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan door deze organisaties zelve. Deze afspraken vormen een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de CAO. De werkgevers, die zijn verenigd bij Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs, zullen de arbeidsvoorwaarden als neergelegd in de CAO Vormingsonderwijs toepassen op werknemers die bij hen een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd zijn overeengekomen.

De CAO Vormingsonderwijs bevat afspraken waar de genoemde werkgevers en haar werknemers zich aan dienen te houden. Daarbinnen voert de werkgever eigen beleid. Blijven de te maken beleidskeuzen binnen de gestelde kaders van de CAO Vormingsonderwijs, dan voert de werkgever over zijn voornemens overleg met de OR of de PVT op grond van de WOR.

Statuut Sociaal Beleid

Algemeen
Het hiernavolgende Statuut Sociaal Beleid maakt onderdeel uit van deze CAO en is een richtsnoer waarlangs het sociaal beleid bij de werkgevers in het overleg met het personeel vertegenwoordigd in een orgaan op grond van de WOR zich dient te ontwikkelen.

Doelstellingen
De doelstellingen van het sociaal beleid zijn:
- het vormgeven van een zodanige organisatie en zodanige gezagsverhoudingen, dat de werknemers kunnen en willen bijdragen aan het goed functioneren van het geven van vormingsonderwijs;
- het zodanig organiseren van de werkzaamheden, dat er sprake is van zinvolle arbeid met zo groot mogelijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden, die passen bij ieders aanleg, capaciteit en ambitie;
- het betrekken van de werknemers bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij de beleidsvorming;
- het scheppen van voorwaarden die de werknemer in staat stellen zich verder te ontplooien;
- het bevorderen van het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Middelen
De werkgever zal er naar streven deze doeleinden te verwezenlijken door middel van:
- Arbeidsvoorwaarden
  - het bevorderen van goede arbeidsvoorwaarden;
  - het toepassen van de arbeidsvoorwaarden volgens de beginselen van goed werkgeverschap.
- Personeelsbeleid
  - het formuleren van integraal personeelsbeleid, waarin in onderlinge samenhang in elk geval aandacht wordt besteed aan functioneren, taken, personeelsvoorziening, professionele ontwikkeling, waaronder scholing, beoordeling en belonen;
  - het volgens een vastgestelde uitvoeringsregeling voeren van functioneringsgesprekken, respectievelijk geven van beoordelingen, teneinde de communicatie te bevorderen over de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de taak van de werknemer wordt verricht en welke ontwikkelingen hij zal doormaken.
- Organisatiestructuur, leidinggeven
  - het creëren van een organisatiestructuur, die voor alle werknemers duidelijk is;
- Overleg
  - het streven naar transparantie van het personeelsbeleid en communicatie met de werknemers door een goede, doelmatige overlegstructuur en een adequate informatievoorziening;
  - het structureren en organiseren van de medezeggenschap door de werkgever.
- Werkgelegenheid en arbeidsparticipatie
  - het voorkomen dat overdracht of het reserveren van budgetten de werkgelegenheid van het zittende personeel aantast;
  - het zoveel mogelijk bevorderen dat werknemers met zorgtaken aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen;
  - het zoveel mogelijk behouden van de werkgelegenheid van de door ziekte geheel of gedeeltelijk voor zijn functie arbeidsongeschikt geworden werknemer.

Afsluitingsovereenkomst

CAO voor werknemers Vormingsonderwijs

Hierbij verklaren

Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs, gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw E. van Vroonhoven,
hierna te noemen de werkgeversorganisatie, te dezen handelend op basis van de statutaire bevoegdheid om CAO's af te sluiten,

en

de Algemene Onderwijsbond (AOb), gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer D. van der Zweep;

CNV , gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer M. van Laar en de heer A.B. Sewgobind;

hierna te noemen: de vakbonden, het volgende te zijn overeengekomen:

de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor werknemers Vormingsonderwijs, welke van kracht wordt op 1 november 2026 en een looptijd heeft tot en met 31 december 2027.

Aldus in viervoud opgemaakt en ondertekend op 9 november 2026 door:

namens Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs,
mevrouw E. van Vroonhoven, directeur-bestuurder,

namens de Algemene Onderwijsbond,
de heer D. van der Zweep

namens CNV ,
de heer M. van Laar en de heer A.B. Sewgobind

1. Algemene bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

Algemeen erkende feestdagen
Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Koningsdag, 5 mei (eens in de 5 jaar als erkende Nationale Feestdag). Daarnaast zullen de werkgevers voor medewerkers afzonderlijk de feestdagen voor ieder schooljaar vaststellen die buiten de schoolvakanties vallen en die gelden voor de werknemers die werkzaam zijn in de betreffende denominatie en het CvV. Deze worden bij aanvang van het schooljaar aan de betrokken onderwijsinstellingen doorgegeven. Feestdagen naast de bovengenoemde zijn in ieder geval: Divali en Holi (Hindoe); Suikerfeest, Offerfeest en de geboortedag van Mohammed (Islam); Jom Kippoer, Pesach, Ganoka, Loofhuttenfeest (Joods).

Arbeidsovereenkomst
Het document waarin het dienstverband van de werknemer is vastgelegd.

BZA voor werknemers GVO en HVO
Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor werknemers Vormingsonderwijs.

CAO Vormingsonderwijs
De collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten door het Bestuur van Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs en de werknemersorganisaties Algemene Onderwijsbond en CNV .

Dag
Elke dag die volgens het schema van werkzaamheden dan wel het lesrooster een werkdag is van de instelling. Een dag kan worden verdeeld in twee halve dagen.

Dienstreis
Een dienstreis is een reis die, anders dan bedoeld in de vergoedingsregeling woning-werkverkeer, in opdracht van de werkgever wordt gemaakt.

Dienstverband
De arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever.

Echtgeno(o)t(e)
Onder echtgenote of echtgenoot wordt mede begrepen de levenspartner met wie de werknemer samenwoont en -met het oogmerk duurzaam samen te leven- een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding, dan wel de persoon met wie een geregistreerd partnerschap is aangegaan. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de achtergebleven levenspartner. Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de levenspartner of geregistreerde partner. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner of geregistreerde partner worden aangemerkt. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract als bedoeld in de eerste volzin is gesloten.

Instelling
Een school voor primair onderwijs als bedoeld in de Wet op het Primair Onderwijs en Wet op Expertise Centra.

Jaar
Voor de werknemers wordt hieronder verstaan: schooljaar. Een volledig schooljaar loopt van 1 augustus tot en met 31 juli.

Vakleerkrachten Vormingsonderwijs
De leerkrachten die vormingsonderwijs verzorgen aan instellingen voor openbaar primair onderwijs of aan samenwerkingsscholen vanuit een dienstverband met een van de denominatieve werkgevers of het CvV en waarvan het dienstverband wordt bekostigd met gelden die hiervoor ter beschikking zijn gesteld door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Voor de artikelen in deze CAO waarbij het begrip Vakleerkracht(en) Vormingsonderwijs wordt gebruikt, geldt dat deze artikelen uitsluitend van toepassing zijn op de leerkracht(en) en niet op andere in deze CAO voorkomende functies. Dit onderscheid geldt niet voor artikelen waarbij het begrip werknemer is gehanteerd.

Minister van OCW
De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Normbetrekking
De algemene arbeidsduur van de werknemer die is benoemd in een voltijd normbetrekking bedraagt 1659 uur op jaarbasis.
In het kader van regelgeving op het terrein van de sociale zekerheid is de gemiddelde weektaak op jaarbasis gelijk aan 36,86 uur.

Normfunctie vakleerkracht Vormingsonderwijs
Het samenstel van werkzaamheden dat door de vakleerkracht Vormingsonderwijs voortvloeiende uit zijn dienstverband moet worden verricht (op grond van de functie- of taakbeschrijving in bijlage 2).

Normjaartaak
Een jaartaak van 1659 uren bij een voltijdbetrekking.

Partijen
Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs, optredend namens de in deze stichting verenigde werkgevers enerzijds en de werknemersorganisaties, te weten de Algemene Onderwijsbond (AOb) en CNV anderzijds.

Pensioen
Werkgever kent een collectieve pensioenregeling voor alle werknemers, die is ondergebracht bij PFZW.

Plaats van tewerkstelling
Het gebouw of de gebouwen waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

Regiomanager
De regiomanager geeft leiding aan de vakleerkrachten van de desbetreffende (denominatieve) werkgever in de regio en is (mede) verantwoordelijk voor de activiteiten binnen een bepaalde regio.

Reguliere werkdag
Werktijd waarop de werknemer is ingeroosterd.

Salaris en salarisschaal
Het bedrag van de bij de functie horende salarisschaal dat voor de werknemer is vastgesteld volgens bijlage 5.

Schooljaar
Het tijdvak van 1 augustus tot en met 31 juli.

Vakantie
De voor de instelling waaraan les wordt gegeven geldende vakanties. Voor de zomervakantie wordt deze voorgeschreven in de ‘Regeling spreiding zomervakantie van het ministerie van OCW’.

Werkdag
Dag, niet zijnde een zaterdag, een zondag, of een in de Algemene Termijnenwet genoemde erkende feestdag of een daarmee bij of krachtens wet gelijkgestelde dag of een krachtens deze regeling door de denominatieve werkgever vastgestelde feestdag.

Werkgever
De rechtspersoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft, waarvan het dienstverband wordt bekostigd met gelden die hiervoor ter beschikking zijn gesteld door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dit kunnen de volgende werkgevers zijn:
- Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs
- Stichting HVO Primair
- Stichting Protestants Centrum voor Godsdienstig VormingsOnderwijs (PC GVO)
- Stichting Islamitisch Vormingsonderwijs (SIVO)
- Stichting Rooms-Katholiek Centrum voor Godsdienstig VormingsOnderwijs (RK GVO)

Werknemer
De medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.

Werktijdfactor
Het gedeelte van de normbetrekking waarvoor een werknemer is benoemd, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op vier cijfers achter de komma (fulltime is 1,0000).

Wet BIO
Wet Beroepen in het Onderwijs (ter bevordering van de kwaliteit van onderwijsgevend personeel).

WEC
Wet op de Expertisecentra

WOR
Wet op de Ondernemingsraden.

WPO
Wet op het Primair Onderwijs.

1.2 Billijkheidsbepaling

In het geval er sprake is van aperte, onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van deze CAO Vormingsonderwijs kan de werkgever Cao-partijen verzoeken een passende oplossing vast te stellen.

1.3 Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de werkgever die gebonden is aan deze door partijen gesloten CAO Vormingsonderwijs en die bekostiging ontvangt van het Ministerie van OCW om vormingsonderwijs te verzorgen en de werknemers in dienst van deze werkgever.
2. De volgende artikelen hebben een standaard karakter (afwijken niet toegestaan):
    a. Statuut sociaal beleid;
    b. Afsluitingsovereenkomst;
    c. Hoofdstuk 1;
    d. Hoofdstuk 2;
    e. Hoofdstuk 3, met uitzondering van artikel 3.8;
    f. Hoofdstuk 4;
    g. Hoofdstuk 8;
    h. Hoofdstuk 10;
    i. Hoofdstuk 11;
    j. Hoofdstuk 12.

    De overige bepalingen kennen een minimumkarakter.
3. Daar waar een ‘kan-bepaling’ is opgenomen, heeft de werkgever de ruimte om deze toe te passen onverminderd dat het artikel een standaard karakter heeft.
4. Indien en voor zover een bepaling in deze regeling niet (langer) verenigbaar is met de wettelijke voorwaarden voor bekostiging of met de wettelijke voorschriften, treedt die bepaling met onmiddellijke ingang buiten werking.
5. Omtrent het treffen van een voorlopige voorziening voor de periode tot de vervanging van de in het vierde lid bedoelde bepaling en over die vervanging zelf komen partijen op de kortst mogelijke termijn in overleg bijeen. Over de uitkomsten van dit overleg wordt elke werkgever zo spoedig mogelijk in kennis gesteld. Een eventuele vervangende bepaling treedt op het in het tweede lid bedoelde tijdstip in werking.

1.4 Inwerkingtreding en looptijd

1. Deze CAO treedt in werking op 1 november 2026 en loopt tot en met 31 december 2027.
2. Indien tenminste drie maanden voor het verstrijken van de in het eerste lid genoemde looptijd door geen der partijen schriftelijk aan de andere partij is kenbaar gemaakt de CAO op te zeggen, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor telkens één jaar. Opzegging leidt terstond tot hernieuwd overleg tussen de partijen. Indien in dit overleg niet overeenstemming is verkregen over een nieuwe CAO blijft deze CAO van kracht tot het moment dat daarover wel een akkoord is verkregen en blijkens ondertekening is bekrachtigd.
3. Deze CAO wordt aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1.5 Overleg vakbonden

1. Deze CAO geldt als het resultaat van het door werkgevers met werknemers gevoerde overleg over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van werknemers Vormingsonderwijs, waaronder werkgelegenheid en ontslagbeleid.
2. In aanvulling op deze CAO voert de werkgever met de vakbonden het overleg over de rechtspositionele gevolgen van fusie en reorganisatie waaronder begrepen opheffing van een denominatieve werkgever Vormingsonderwijs en/of oprichting van een denominatieve werkgever Vormingsonderwijs.

1.6 Werkgeversbijdrage aan vakbonden

1. Voor het uitvoeren van vakbondswerk ten behoeve van de werkgevers Vormingsonderwijs verstrekt de werkgeversorganisatie Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs jaarlijks een totaalbedrag van 6000 euro; verdeling 50% elk voor de Algemene Onderwijsbond en CNV . De betalingsdatum is na facturatie in de maand januari.
2. Het in lid 1 genoemd bedrag wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de salarisverhoging van dat jaar.

2. Arbeidsduur en normjaartaak

2.1 Arbeidsduur en normjaartaak vakleerkrachten

1. De normjaartaak bestaat uit 1659 uur waarvan de lestijd maximaal 900 klokuren bedraagt bij een fulltime baan.
2. De werktijdfactor van de normjaartaak waarin een werknemer is benoemd wordt rekenkundig afgerond op vier cijfers achter de komma (fulltime is 1,0000 wtf).
3. Voor vakleerkrachten die met ingang van deze cao worden benoemd geldt de volgende berekening om te komen tot een werktijdfactor: Aantal klokuren lesgeven per jaar gedeeld door 900 klokuren levert de werktijdfactor in vier cijfers achter de komma.
   - Bij een fulltime baan geldt: 900 klokuren lesgeven levert een wtf van 1,0000 fte .
   - Bij een parttime baan van 50 % van de normjaartaak geldt: 450 klokuren lesgeven levert een wtf van 0,5000 fte.
4. Voor de vakleerkrachten die op grond van hun arbeidsovereenkomst een vastgestelde werktijdfactor hebben, is de volgende regeling van toebedeling van scholen van toepassing:
   a. Vakleerkrachten kunnen via het aanvraagsysteem AVA hun voorkeurstijden en -scholen in hun regio aangeven.
   b. De werkgever bedeelt de lessen toe op grond van de regelingen artikel 8.1 en 2.1 van de cao, zodat de werktijdfactor niet naar beneden hoeft te worden bijgesteld tenzij er sprake is van krimp. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening bij het toekennen van de lessen met de opgegeven voorkeuren van de vakleerkracht.
   c. Indien door omstandigheden de werkgever aantoonbaar noodzakelijkerwijs en met in achtneming van lid B de werktijdfactor moet verlagen vanwege bedrijfseconomische reden (krimp van lessen) heeft de werknemer recht op een transitievergoeding en WW-uitkering conform het Burgerlijk Wetboek, en de Werkloosheidswet.
   d. Indien de werknemer ondubbelzinnig schriftelijk weigert aan een bepaalde school les te geven kan dit tot gevolg hebben dat met inachtneming van de lid B de werktijdfactor naar beneden wordt bijgesteld. Indien de laatste bijzin het geval is, wordt de werknemer vooraf door de werkgever schriftelijk met uitleg over de toedeling van lessen bij scholen erop gewezen dat de weigering om les te geven bij een bepaalde school tot vermindering van de werktijdfactor leidt en dat dit tot gevolg heeft dat er geen recht is op een transitievergoeding en een WW-uitkering over dat gedeelte dat de werktijdfactor is verminderd.
5. De indeling van lessen dient zodanig te zijn dat het aantal lessen per week, in samenhang met lesduur, redelijk en uitvoerbaar is en geen afbreuk doet aan duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
6. Het rooster van de vakleerkracht wordt in overleg vastgesteld zodat het totaal aantal klokuren, de variatie in lesduur en het aantal lessen per week in balans zijn.
7. Het bepaalde in dit artikel wordt bij deeltijders naar rato van de werktijdfactor toegepast.

2.2 Verdere invulling normjaartaak vakleerkrachten

1. Tot en met 31 december 2026 wordt de reistijd naar en tussen scholen boven één uur per werkdag gecompenseerd door vermindering van de lestijd. Daarbij staat één minuut extra reistijd

gelijk aan 0,5625 minuut lestijd. De reistijd wordt bepaald met Google Maps, zonder rekening te houden met files en opstoppingen.
2. Met ingang van 1 januari 2027 wordt voor iedere kilometer die een vakleerkracht op een werkdag meer dan 60 kilometer naar en tussen scholen reist, één minuut als werktijd aangemerkt. Deze minuten worden meegenomen bij de vaststelling van de taakomvang en de invulling van de jaartaak. De reisafstand wordt bepaald op basis van de snelste route volgens de geïntegreerde routeplanner van Visma.net HRM (Google Maps). De grens van 60 kilometer geldt per werkdag, ongeacht de werktijdfactor.
3. Binnen de normjaartaak van 1659 uur wordt 10 procent van de tijd bestemd voor deskundigheidsbevordering. De vakleerkracht geeft hieraan zelf invulling en legt hierover achteraf verantwoording af in de gesprekkencyclus. Binnen deze uren wordt in overleg tussen werkgever en vakleerkracht maximaal 50 procent ingezet voor persoonlijke scholing en ontwikkeling.
4. De werkgever maakt jaarlijks vóór de zomervakantie met de vakleerkracht schriftelijke afspraken over het aantal lesuren, de eventuele compensatie voor bovenmatige reisbelasting en de invulling van de uren voor deskundigheidsbevordering.
5. De in lid 3 genoemde uren worden bij een deeltijddienstverband naar rato van de werktijdfactor vastgesteld.

2.3 Arbeidsduur en normjaartaak overige functies

1. De algemene arbeidsduur van de werknemer die is benoemd in een voltijd normbetrekking bedraagt 1659 uur op jaarbasis, uitgedrukt in een werktijdfactor 1,0000.
2. De voltijd werkweek bedraagt 38 uur per week. Dit is gemiddeld 7,6 uur per gewerkte dag.
3. Het bepaalde in dit artikel wordt bij deeltijders naar rato van de werktijdfactor toegepast.

3. Dienstverband werknemer Vormingsonderwijs

3.1 Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd.
2. Bij het (nog) niet voldoen aan de benoemingseis wordt in beginsel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan.
3. Indien bij eerste indiensttreding direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, kan schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen.
4. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een arbeidsovereenkomst.
5. De aanstelling vindt alleen plaats indien een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kan worden overlegd. De kosten voor het verkrijgen van de VOG komen voor rekening van de werkgever.

3.2 Eerste indiensttreding

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij eerste indiensttreding met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. In afwijking van lid 1 kan van de voorwaarde dat er sprake dient te zijn van eerste indiensttreding bij de werkgever afgeweken worden indien:
   a. het een vakleerkracht betreft, die nog niet voldoet aan de bekwaamheidseisen op grond van de Wet Beroepen in het onderwijs (Wet BIO);
   b. het een werknemer betreft, bedoeld in artikel 3.4, tweede lid, wiens vervangingsbetrekking of opeenvolgende vervangingsbetrekkingen in totaal nog geen twaalf maanden heeft c.q. hebben geduurd.
3. De duur van deze arbeidsovereenkomst bedraagt ten hoogste twaalf maanden. In zeer bijzondere gevallen kan deze periode met ten hoogste twaalf maanden worden verlengd.

3.3 Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt in elk geval aangegaan als de vakleerkracht niet de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid bezit;
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in de overige gevallen plaatsvinden:
   a. als voorziening in een tijdelijke vacature, voor ten hoogste tweemaal twaalf maanden;
   b. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer, voor ten hoogste tweemaal twaalf maanden;
   c. als de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt;
   d. als de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt.

3.4 Opeenvolgende dienstverbanden

1. Van de dag dat tussen dezelfde werkgever en de werknemer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste benoeming als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Bij meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, dan geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
4. In afwijking van het eerste lid geldt dat, indien een arbeidsovereenkomst of opvolgende arbeidsovereenkomsten op grond van vervanging totaal 12 maanden heeft c.q. hebben geduurd en nadien wordt c.q. worden voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, geschiedt dit voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.

3.5 Einde van de arbeidsovereenkomst bepaalde tijd en bijtijdse aanzegging

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wegens vervanging eindigen van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor deze zijn aangegaan.
2. Op grond van 7:668 BW informeert de werkgever de werknemer met een tijdelijk arbeidsovereenkomst van niet korter dan zes maanden schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
   a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
   b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

3.6 De gronden van (tussentijds) eindigen van de arbeidsovereenkomst

Het tussentijds eindigen van een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geschiedt:

a. door schriftelijk opzegging op grond van artikel 7:669 BW lid 1 en 3, sub a mede met in achtneming van het toedelings- en herplaatsingsbeleid van hoofdstuk 8; [1]
b. conform artikel 7:669,lid 3, sub b en c, ziekte of arbeidsongeschiktheid met in achtneming van artikel 3.7 cao Vormingsonderwijs en het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid werknemers Vormingsonderwijs (zie bijlage 7); [2]
c. door schriftelijke opzegging op grond van artikel 7:669 BW, lid 3, sub d,e,f,g,h; [3]

[1] Hier wordt bedoeld ontslag via de UWV –route vanwege bedrijfseconomische redenen
[2] Ontslag via de UWV-route bij langdurige en blijvende arbeidsongeschiktheid
[3] Ontslag door in de persoon gelegen redenen, via de kantonrechter

d. door onverwijlde opzegging wegens een dringende reden voor de werkgever of de werknemer, volgens de bepalingen van artikel 7:677, 7:678 en 7:679 BW;
e. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van 7:671b BW en 7:671c BW
f. door beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en de werknemer overeengekomen tijdstip;
g. op verzoek van de werknemer voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingsomvang met het oog op een uitkering als bedoeld in het Pensioenreglement van de Stichting PFZW;
h. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt of een latere datum door partijen overeengekomen;
i. door overlijden van de werknemer met ingang van de dag volgend op die van het overlijden.

3.7 Opzegging arbeidsovereenkomst wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is, wordt deze ontslagen op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid welke ziekte of arbeidsongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd en waarbij herstel binnen 6 maanden na deze 24 maanden redelijkerwijs niet is te verwachten.
2. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV in het kader van de uitvoering van de WIA, wordt na afloop van de salarisdoorbetalingstermijn van twee jaar niet ontslagen uit zijn betrekking, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer.
3. De voorgaande leden zijn van toepassing met in achtneming van het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid werknemers Vormingsonderwijs (BZA werknemers Vormingsonderwijs, zie bijlage 7).

3.8 Opzegging en benoeming pensioengerechtigde werknemer

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst zal eindigen door ontslag op grond van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de werknemer kunnen werkgever en werknemer nieuwe arbeidsovereenkomsten overeenkomen van bepaalde tijd met inachtneming van artikel 668a lid 12 BW en artikel 8.1lid 2 punt 3.
2. De (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedoeld in het eerste lid, van dit artikel eindigt van rechtswege, waarbij de aanzegging in acht worden genomen zoals deze is beschreven in artikel 3.5.
3. Het is de werkgever niet toegestaan om met de AOW-gerechtige werknemer een ZZP overeenkomst af te sluiten.

3.9 Opzegging

1. Opzegging door de werkgever geschiedt bij aangetekend schrijven die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd en met redenen omkleed, met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
2. Opzegging door de werknemer geschiedt middels een brief aangetekend of per mail verstuurd met bewijs van versturen en met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

3.10 Opzeggingstermijn

1. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

2. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
3. Met wederzijds goedvinden kan van de in het eerste, tweede en derde lid genoemde termijnen worden afgeweken.

3.11 Gronden voor schorsing

Een werkgever kan een werknemer schorsen:

a. die krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opneming in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid;
b. die krachtens een rechterlijke uitspraak, die nog niet onherroepelijk is geworden, van het geven van onderwijs is uitgesloten;
c. voor de duur van de vervolging dan wel het strafrechtelijk onderzoek indien een strafrechtelijke vervolging c.q. onderzoek ter zake van een misdrijf tegen hem is ingesteld;
d. in andere gevallen waarin het belang van de werkgever dit vordert.

3.12 Voorgenomen schorsing

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de werkgever dringend noodzakelijk is.
2. Voordat de werknemer wordt geschorst, wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. Een besluit tot schorsing wordt zo spoedig mogelijk daarna doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk bevestigd. De zienswijze van de werknemer omtrent de schorsing wordt in deze bevestiging opgenomen. Gedurende de periode dat het besluit nog niet is bevestigd, kan de werknemer de toegang tot het gebouw en de terreinen van de instelling(en) waar de werkzaamheden worden verricht worden ontzegd.

3.13 Duur schorsing

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 3.11 en 3.12 kan de werknemer worden geschorst:

1. voor de duur van maximaal zes maanden wanneer er sprake is van (een voornemen tot) opzegging, als bedoeld in artikel 3.6, derde lid;
2. voor de duur van de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
3. voor de duur van ten hoogste drie maanden, wanneer sprake is van gevallen als bedoeld in artikel 3.11 lid d, welke termijn in bijzondere gevallen ten hoogste één keer met drie maanden kan worden verlengd.

3.14 Intrekking schorsing

1. Indien een schorsing als bedoeld in artikel 3.13, eerste lid, aansluitend volgt op een schorsing als genoemd in artikel 3.12 bedraagt de duur van de schorsing gezamenlijk genomen maximaal zes maanden.
2. De schorsing kan gepaard gaan met een ontzegging van de toegang tot het gebouw en de terreinen van de instelling(en) waar de werkzaamheden worden verricht.
3. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.
4. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.
5. De schorsing als benoemd in de artikelen 3.11, 3.12, en 3.13 geschiedt met behoud van salaris.

3.15 Disciplinaire maatregelen

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

3.16 Voornemen

1. Het voornemen tot een besluit tot:
   - opzegging, als bedoeld in artikel 3.6, derde lid;
   - schorsing als bedoeld in artikel 3.12
   - het opleggen van een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 3.15, eerste lid;
   wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een raadsman of raadsvrouw.
2. Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd meedeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.

3.17 Besluit

De werknemer wordt van het definitieve besluit, bedoeld in artikel 3.16, eerste lid, zo spoedig mogelijk na de zienswijze per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

3.18 Detachering

De werknemer kan op zijn verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd worden belast met werkzaamheden bij een andere werkgever.

3.19 Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
   a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
   b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
   c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze CAO vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft het salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende werkgever.
4. De werkgever is op grond van deze CAO verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.
   a. Het eerste tot en met het vierde lid zijn mede ook van toepassing op vakkrachten conform artikel 23 ABU-CAO (CAO voor uitzendkrachten) dan wel op werknemers op grond van artikel 7:690 BW.
   b. Vakkrachten in de zin van de ABU-CAO en werknemers op grond van artikel 7:690 BW zijn degenen op wie de artikelen 3 (Bevoegdheid schoolonderwijs), 3a (Bevoegdheid

onderwijsondersteunende werkzaamheden), 32 (Vereisten benoeming of tewerkstelling personeel) en 32a (Bekwaamheidseisen) van de Wet op het primair onderwijs dan wel de overeenkomstige artikelen 3, 3a respectievelijk 32 en 32a van de Wet op de expertisecentra van toepassing zijn.

4. Salaris

4.1 Salaris en salarisschaal

1. Met inachtneming van de navolgende bepalingen wordt de werknemer betaald volgens de bij zijn functie behorende salarisschaal zoals vermeld in zijn arbeidsovereenkomst.
2. De inschaling per functie is:
   - leraren in de Vk-schaal,
   - regiomanagers in de RB-schaal
   - directeuren in één van de (aanloop)schalen C, DA, DB of DC,
   - ondersteunende medewerkers in één van de OOP-schalen.
3. De salarisbedragen die gelden, zijn opgenomen in Bijlage 5: Loontabel.
4. De in deze bijlage genoemde salarisbedragen betreffen bruto maandbedragen bij een normbetrekking. Het individuele salaris wordt vastgesteld door rekening te houden met de voor de werknemer geldende werktijdfactor.
5. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks op 1 augustus met één periodiek verhoogd tot het voor hem geldende maximum is bereikt mits het dienstverband uiterlijk is aangegaan op 1 maart van het betreffende schooljaar.
6. De werkgever kan de werknemer een extra periodiek toekennen indien daartoe op grond van een beoordeling naar de mening van de werkgever aanleiding bestaat. De werkgever dient dit schriftelijk te bevestigen.
7. De werkgever kan eenmalig de jaarlijkse periodiek onthouden indien twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen een dergelijk besluit van de werkgever kunnen rechtvaardigen. Tussen de eerste en tweede beoordeling wordt tenminste een termijn van een jaar in acht genomen. De werkgever dient dit schriftelijk te bevestigen.
8. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit hoofdstuk worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en de Belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt. Dit betreft bijvoorbeeld de vakbondscontributie.

4.2 Toepassing salarisschaal voor vakleerkracht zonder bevoegdheid

1. Het maximaal te bereiken salaris voor de vakleerkracht die niet beschikt over de bevoegdheid en de bekwaamheidseisen om les te geven in Primair en/of voortgezet onderwijs is het bedrag behorende bij schaal Vk, trede 8.
2. Doorgroei naar het maximum van schaal Vk is alleen mogelijk na het behalen van de lesbevoegdheid.

4.3 Vaststelling salaris bij indiensttreding

1. Grondslag voor inschaling
   Bij aanvang van het dienstverband wordt het salaris van de werknemer vastgesteld binnen de voor de functie geldende salarisschaal. De werkgever houdt daarbij rekening met de relevante werkervaring en de uitkomsten van interne en externe beloningsbenchmarking.
2. Hoogte van de inschaling
   De toe te kennen trede binnen de schaal wordt vastgesteld op grond van aantoonbare (betaalde en onbetaalde) ervaring en deskundigheid. Inschaling kan niet hoger plaatsvinden dan de hoogste trede van de bij de functie behorende schaal. Bij vergelijking van een eerder of elders verdiend salaris wordt uitgegaan van het salaris bij een normbetrekking.

3. Instromer vanuit PO of VO
   Bij het vaststellen van het salaris van een vakleerkracht die als docent vanuit het PO of VO geheel of gedeeltelijk overstapt naar sector vormingsonderwijs vindt bij vergelijkbare functie inschaling op een vergelijkbaar niveau plaats als in PO/VO.
4. Nadere bepalingen
   Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek kunnen, indien van toepassing, nadere afspraken worden gemaakt over de toepassing van dit artikel.

4.4 Salarisuitbetaling

1. De werkgever verschaft de werknemer tijdig een specificatie van diens salaris bij eerste berekening en bij elke wijziging daarvan en zorgt ervoor dat hij uiterlijk op de laatste dag van elke maand over het salaris van die maand dan wel over een voorschot daarop kan beschikken.
2. De werkgever is gerechtigd bedragen die aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstverband onverschuldigd zijn uitbetaald, in te houden op de volgende salarisbetalingen. Een en ander met dien verstande, dat een dergelijke inhouding op enige salarisbetaling niet meer dan 10 procent van het netto maandsalaris mag bedragen.
3. In tegenstelling tot hetgeen in het tweede lid is vermeld, zal bij beëindiging van het dienstverband het gehele alsnog verschuldigde bedrag worden ingehouden c.q. door de werknemer worden terugbetaald.
4. Indien de werknemer zonder meer had kunnen begrijpen dat hem teveel werd uitbetaald, dient de werknemer het teveel of ten onrechte betaalde onmiddellijk en geheel terug te betalen.
5. Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van vijf jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.

4.5 Salarisbetaling over een gedeelte van de maand

1. Als het maandsalaris voor de werknemer moet worden vastgesteld over een gedeelte van een kalendermaand, wordt uitgegaan van het salaris per dag berekend door het maandsalaris te delen door het aantal dagen dat de betreffende maand telt.
2. Indien een werknemer wordt benoemd of aangesteld voor een periode van 6 maanden of korter en voor een periode die korter is dan een kalendermaand geschiedt dit, in afwijking van het eerste lid, aan de hand van de formule: (w x q + r) x (3:13) x s, waarin:
   w = de werktijdfactor is die voor de werknemer geldt;
   q = het aantal volledige kalenderweken waarin de werknemer in de desbetreffende maand werkzaam is;
   r = het aantal uren dat de werknemer feitelijk heeft gewerkt in de niet volledige kalenderweek of kalenderweken waarin hij in de desbetreffende maand is benoemd of aangesteld, gedeeld door 36,86;
   s = het salaris bij een normbetrekking. De uitkomst wordt rekenkundig afgerond op eurocenten.
3. Het salaris van een werknemer die reeds bij een werkgever is benoemd of aangesteld en van wie de betrekkingsomvang waarin hij is benoemd of aangesteld tijdelijk wordt uitgebreid wordt voor de tijdelijke werkzaamheden, voor zover het de kalendermaanden betreft waarover die tijdelijke uitbreiding zich niet volledig uitstrekt, vastgesteld overeenkomstig het tweede lid.

4.6 Aanvang en einde benoeming en doorbetaling salaris

1. Behoudens het gestelde in de navolgende leden gaan de benoeming en de aanspraak op salaris in op de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt.
2. Voor de vakleerkracht die zijn werkzaamheden in een dienstverband begint op de eerste dag na de zomervakantie en die voor het hele schooljaar benoemd is, gaan de benoeming en de aanspraak op salaris in op 1 augustus.
3. Wanneer (een deel van) de functie vanaf een latere datum dan de eerste lesdag van het schooljaar wordt vervuld, dan geldt deze datum als startdatum voor de aanspraak op (een deel van) het salaris.

4. De vakleerkracht die voor bepaalde tijd is benoemd heeft aanspraak op salaris tot en met de dag waarop het dienstverband voor bepaalde tijd afloopt. Indien er een geheel schooljaar gewerkt wordt, eindigt het dienstverband op 31 juli.
5. Bij een kortdurende vervanging van de vakleerkracht zal altijd een einddatum zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Indien de kortdurende vervanging op of voor 1 maart is aangevangen en doorloopt tot de zomervakantie, dan loopt de benoeming door tot en met 31 juli.
6. De duur van het dienstverband van de vakleerkracht die in verband met ontslag of opzegging zijn werkzaamheden na de zomervakantie niet voortzet, kan zich uitstrekken uiterlijk tot en met de laatste dag van het schooljaar.

4.7 Loondoorbetaling bij ziekte

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer ontvangt deze gedurende de eerste 52 weken 100% van zijn laatstverdiende salaris. Bij arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan de hiervoor genoemde 52 weken ontvangt de werknemer gedurende de daaropvolgende 52 weken 70% van zijn laatstverdiende salaris met een maximum van 70% van het maximale WIA-dagloon maar tenminste het minimumloon.
Toelichting: overige bepalingen rond ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn te vinden in bijlage 6 van deze CAO.

4.8 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering ter hoogte van 8,33%.
2. Het jaar waarover de uitkering wordt gerekend loopt van januari tot en met december.
3. Maandelijks wordt een reservering gemaakt op basis van de dan geldende werktijdfactor.
4. Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer de uitkering voor zover deze tot aan dat moment is opgebouwd.

4.9 Vakantie-uitkering

1. De werknemer ontvangt in de maand mei een vakantie-uitkering.
2. De vakantie-uitkering bedraagt 8% van het in de afgelopen 12 maanden verdiende bruto maandsalaris eindigend in de maand mei.
3. Maandelijks wordt een reservering gemaakt gebaseerd op basis van de dan geldende werktijdfactor.
4. Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer de uitkering voor zover deze tot aan dat moment is opgebouwd.

4.10 Overlijdensuitkering

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het maandsalaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering en eventueel verminderd met onbetaald bijzonder verlof zoals dat is vastgesteld op de dag van het overlijden.
2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
   a. de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner waarmee de overledene een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst had gesloten;
   b. de minderjarige kinderen van de overledene;
   c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
3. Onder kinderen in de zin van het tweede lid worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

4.11 Jubileumgratificatie

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

2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd 50% en bij een 40-jarig jubileum 100% van het maandsalaris. Voor de berekening geldt het maandsalaris als bedoeld in artikel 4.1 lid 1, vermeerderd met de vakantietoeslag en eventueel verminderd met onbetaald bijzonder verlof.
3. Indien een werknemer twee of meer betrekkingen naast elkaar vervulde gedurende een periode, dan wordt deze tijd slechts eenmaal meegeteld voor de berekening van de diensttijd.
4. Perioden waarin de werknemer volledig onbetaald verlof geniet, tellen niet mee voor de berekening van de diensttijd.
5. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet dat overwegend of mede in het algemeen belang is verleend, wordt de jubileumgratificatie berekend over het salaris dat de werknemer zou hebben verdiend op de jubileumdatum. De gratificatie wordt uitgekeerd in de maand waarin het jubileum plaatsvindt.
6. Voor de berekening van de diensttijd tellen uitsluitend dienstjaren mee die de werknemer op grond van een arbeidsovereenkomst binnen het vormingsonderwijs heeft vervuld. Hieronder vallen ook dienstjaren bij andere werkgevers binnen het vormingsonderwijs en hun rechtsvoorgangers. Dienstjaren buiten het vormingsonderwijs tellen niet mee.

4.12 Eenmalige uitkering 2026

1. De werknemer die op 1 november 2026 in dienst is bij een werkgever waarop deze cao van toepassing is, heeft recht op een eenmalige bruto-uitkering.
2. De uitkering bedraagt € 4.000 bruto bij een werktijdfactor van 1,0000 en een dienstverband gedurende de gehele periode van 1 januari tot en met 31 oktober 2026.
3. De uitkering wordt berekend naar rato van de duur en de omvang van het dienstverband in de in lid 2 genoemde periode. Bij wijziging van de werktijdfactor gedurende deze periode wordt voor iedere deelperiode uitgegaan van de daarin feitelijk geldende werktijdfactor.
4. Perioden van onbetaald verlof blijven bij de berekening van de uitkering buiten beschouwing.
5. Werkgevers streven ernaar de eenmalige uitkering in november 2026 uit te betalen. De uitkering wordt uiterlijk in december 2026 uitbetaald.

5. Vergoedingen en financiële regelingen

5.1 Vergoedingsregeling verhuiskosten

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever is verhuisd ten behoeve van de uitoefening van zijn functie ontvangt een tegemoetkoming van de werkgever, indien:
   a. hij is benoemd of aangesteld voor tenminste één jaar en
   b. hij gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling en
   c. de reisafstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling met 50% en tenminste 10 kilometer is bekort en
   d. hij uiterlijk binnen 6 maanden na de verhuizing een verzoek voor tegemoetkoming heeft ingediend.
2. a. De werknemer heeft aanspraak op de tegemoetkoming indien de in het eerste lid bedoelde verhuizing plaatsvindt binnen een termijn van drie jaar, te rekenen vanaf het moment van indiensttreding dan wel overplaatsing.
   b. De aanspraak op een tegemoetkoming geldt twee jaar als de werknemer is benoemd of aangesteld in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt slechts eenmaal in de vijf jaren verleend, tenzij de verhuizing verband houdt met een overplaatsing door de werkgever en de overplaatsing niet aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten.
4. De werknemer is gehouden de ontvangen tegemoetkoming geheel of gedeeltelijk terug te betalen, indien het dienstverband, voor bepaalde of onbepaalde tijd, binnen drie jaar na toekenning van de

verhuiskostenvergoeding wordt beëindigd, hetzij op eigen verzoek ofwel als gevolg van aan hem te wijten feiten of omstandigheden.
5. Indien er sprake is van de verplichting tot terugbetaling zoals bepaald in het vorige lid wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule P/36 maal het toegekende bedrag. P is hierbij 36 minus het aantal hele maanden, dat ligt tussen toekenning van het bedrag en het moment van beëindiging van het dienstverband.
6. De tegemoetkoming in de verhuiskosten omvat:
   a. een tegemoetkoming in de gemaakte kosten van transport van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning;
   b. een vergoeding van aantoonbaar gemaakte overige kosten die direct voortvloeien uit de verhuizing, tot een maximum van € 7.750,-.
7. De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming zoals vermeld onder lid 6 vast op grond van een door de werknemer tezamen met betaalbewijzen ingediende declaratie.

5.2 Samenloop verhuiskostenvergoedingen

1. Bij een verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling heeft de medewerker recht op de helft van de in artikel 5.1, zesde lid, bedoelde vergoedingen.
2. Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan één van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit andere hoofde een verhuiskostenvergoeding ontvangt, wordt de tegemoetkoming slechts verstrekt voor zover deze de tegemoetkoming die uit andere hoofde wordt ontvangen te boven gaat.

5.3 Tegemoetkoming woning-werkverkeer

1. De werknemer heeft recht op een vergoeding in de kosten van het reizen tussen de woning en de standplaats als genoemd in de arbeidsovereenkomst, ongeacht het gebruikte vervoermiddel. Deze tegemoetkoming bedraagt tot en met 31 december 2026 € 0,21 per kilometer en met ingang van 1 januari 2027 € 0,25 per kilometer.
2. Alle afstanden tussen de woning en de werkplek en werkplekken onderling worden bepaald door de werkgever op basis van de snelste route conform de geïntegreerde routeplanner van Visma.net HRM (Google Maps).
3. De tegemoetkoming moet door de werknemer zelf worden gedeclareerd voor de dagen dat hij op de standplaats aan het werk is.

5.4 Tegemoetkoming reiskosten voor vakleerkrachten

1. De vakleerkracht heeft recht op een vergoeding in de kosten van het reizen tussen de woning en de verschillende werkplekken, ongeacht het gebruikte vervoermiddel, gedurende 40 weken per schooljaar. Deze tegemoetkoming bedraagt tot en met 31 december 2026 € 0,21 per kilometer en met ingang van 1 januari 2027 € 0,25 per kilometer.
2. Alle afstanden worden bepaald door de werkgever op basis van de snelste route conform de geïntegreerde routeplanner van Visma.net HRM (Google Maps)
3. De aanspraak op de reiskostenvergoeding wordt berekend door de 40 weken genoemd in lid 1 op te tellen en te delen door 12 maanden. De uitkomst hiervan wordt tegelijkertijd met het maandsalaris uitbetaald.
4. Wanneer er door de vakleerkracht anders dan in verband met vakantieverlof gedurende een periode van aaneengesloten twee weken in volledige werkdagen niet wordt gereisd naar de werkplekken, wordt de aan de vakleerkracht toe te kennen tegemoetkoming vanaf de derde week stopgezet.
5. Indien de vakleerkracht in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand reist, wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid vastgesteld.

5.5 Tegemoetkoming zakelijke reis- en verblijfkosten

1. Aan de werknemer die een dienstreis, niet zijnde een reguliere verplaatsing, maakt, wordt een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten.
2. Alleen werkelijk gemaakte kosten worden vergoed.
3. Gemaakte kosten worden vergoed op grond van een door de werknemer ingediende declaratie.
4. De vervoerskosten worden hetzij vergoed op basis van het reizen met openbaar vervoer hetzij op basis van reizen met de auto.
5. In geval gebruik wordt gemaakt van de trein geldt het vervoerstarief tweede klasse. De werknemer zal bewijsstukken indienen bij zijn declaratie. In geval de werknemer met de eigen auto rijdt, worden de werkelijk gereden kilometers gedeclareerd. De vergoeding voor zakelijk gereden kilometers bedraagt tot en met 31 december 2026 € 0,21 per kilometer en met ingang van 1 januari 2027 €0,25 per kilometer.
6. Verblijfkosten worden uitsluitend met toestemming vooraf vergoed, waarbij een maximumbedrag geldt van € 15,- voor een lunch en € 30,- voor een diner. Voor deze kosten moeten facturen worden meegestuurd met de declaratie.

5.6 Pensionkosten

1. De werknemer die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf het moment van benoeming, aanspraak op een tegemoetkoming in te maken pensionkosten.
2. De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten, met een maximum van € 377,64 per maand.
3. Daarnaast ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland om eenmaal per week zijn woning te bezoeken.

5.7 Vakbondscontributie

1. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van de vakbondscontributie de structurele eindejaarsuitkering in te zetten. In bijlage 4 is het uitvoeringsreglement opgenomen.
2. Jaarlijks wordt in oktober de Maand van de vakbond georganiseerd. Gedurende deze maand worden de vakbonden in de gelegenheid gesteld zich aan de werknemers te presenteren.
3. De werknemer die gedurende deze maand lid wordt van een vakbond, heeft recht op een tegemoetkoming van de werkgever van 50% van de contributie over het eerste lidmaatschapsjaar, tot een maximum van € 100 per werknemer.
4. Deze tegemoetkoming geldt naast de fiscale uitruilmogelijkheid genoemd in lid 1. Het gedeelte van de contributie waarvoor de werknemer een tegemoetkoming ontvangt, komt niet tevens voor fiscale uitruil in aanmerking.

5.8 Vergoedingsregeling voor lesmaterialen

De kosten voor lesmateriaal worden vanaf schooljaar 2026/2027 via declaratie door de werkgever vergoed. De vakleerkracht overlegt vooraf met de regiomanager over de noodzakelijkheid van de aanschaf indien met deze eenmalige aanschaf een bedrag hoger dan €100 gemoeid is en/of het twijfelachtig is of dit over kantoorartikelen gaat.

5.9 Thuiswerkvergoeding personeel met standplaats Utrecht overgangsrecht

1. Voor personeel met standplaats Utrecht geldt sinds 2020 dat zij aanspraak kunnen maken op de thuiswerkvergoeding van €2,35 per dag. Deze aanspraak blijft tot en met 31 december 2026 van toepassing.
2. Op de dag waarvoor een thuiswerkvergoeding wordt aangevraagd, kan er geen sprake zijn van een vergoeding woon-werkverkeer.

3. Met ingang van 1 januari 2027 vervalt dit recht op een thuiswerkvergoeding vanwege gelijktrekking van rechten met al het personeel op wie de CAO Vormingsonderwijs van toepassing is.

5.10 Telefoonvoorziening leidinggevende.

1. Medewerkers met een leidinggevende taak, zoals regiomanagers en denominatieve directeuren, hebben gezien de aard van hun werkzaamheden recht op een telefoonvergoeding van € 25 netto per maand.
2. Deze regeling geldt met ingang van deze cao voor alle medewerkers op wie dit van toepassing is, genoemd in lid 1.
3. Medewerkers die over een telefoon van de werkgever beschikken mogen deze tot en met 31 december 2026 blijven gebruiken. Per 1 januari 2027 worden deze abonnementen beëindigd.
4. Indien de telefoon tijdens de overgangsperiode defect raakt of niet meer functioneert, wordt deze niet vervangen en wordt de medewerker overgezet op de telefoonvergoeding als bedoeld in lid 1.

6. Vakantie en verlof

6.1 Vakantieverlof vakleerkracht

1. De werknemer heeft recht op 428 uur vakantieverlof per jaar:
   a. Het vakantieverlof is inclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in de begripsbepaling.
   b. Het verlof wordt in de schoolvakantie verleend. Als een werknemer meer uren verlof heeft dan nodig is om alle schoolvakanties verlof te nemen, dan wordt het restant van de verlofuren in overleg op andere momenten opgenomen.
   c. Indien een werknemer een verlofdag opneemt, wordt de omvang van deze verlofdag bepaald op basis van het aantal ingeroosterde uren voor die dag.
   d. De werkgever dient bij opname van vakantie-uren altijd eerst de wettelijke vakantie-uren van het saldo af te schrijven.
2. De opbouw van het vakantieverlof vindt plaats van 1 oktober tot 1 oktober, tenzij de werkgever met instemming van de ondernemingsraad (voor zover van toepassing) anders bepaalt.
3. Het verlof bestaat uit wettelijk vakantieverlof van viermaal de wekelijkse arbeidsduur. De resterende uren zijn bovenwettelijk vakantieverlof. De werknemer bouwt per maand een/twaalfde van de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren op.
3. De werknemer die een deel van het jaar in dienst is bij de werkgever, heeft recht op een evenredig deel van de 428 vakantie-uren.
4. Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt wettelijk en bovenwettelijk vakantieverlof verworven over de volledige periode waarin geen of gedeeltelijk arbeid wordt verricht. Indien de arbeidsongeschikte werknemer vakantieverlof opneemt, dient hij dit kenbaar te maken aan de werkgever en worden de genoten vakantie-uren van het saldo afgeschreven.
5. Indien de werknemer in een jaar 160 uren vakantieverlof heeft genoten als bedoeld in lid 1, wordt hij geacht het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW in dat jaar te hebben genoten. Indien er gedurende dat jaar sprake is van samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof komen de niet genoten vakantiedagen te vervallen.
6. Indien de werknemer in een jaar door ziekte minder dan 160 uren vakantieverlof heeft genoten, heeft hij recht op (het restant van) het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW.
7. Voor deeltijders gelden de bepalingen in dit artikel naar rato van de omvang van hun dienstverband.

6.2 Vakantieverlof overige medewerkers

1. De medewerker geniet gedurende 322 uur vakantieverlof inclusief feestdagen met behoud van salaris. De genoemde 322 uur zijn gebaseerd op 52,14 weken maal 38 uur minus de normbetrekking van 1659 uur.
2. Het verlof is in overleg met de werkgever door het schooljaar opneembaar, met dien verstande dat de werkzaamheden in de regel niet in schoolvakanties uitgevoerd kunnen worden.
3. De medewerker heeft recht op vier weken aaneengesloten vakantieverlof gedurende de zomervakantie.
4. Indien de werknemer in een schooljaar 20 dagen vakantieverlof heeft genoten als bedoeld in lid 1, wordt hij geacht het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW in dat schooljaar te hebben genoten. Indien er gedurende dat schooljaar sprake is van samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof komen de niet genoten vakantiedagen te vervallen.
5. Indien de werknemer in een schooljaar door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten, heeft hij recht op (het restant van) het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW.
6. Bij rampen en in andere zeer buitengewone omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof van de werknemer intrekken.
7. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het verlof materiële schade lijdt, wordt deze schade hem door de werkgever vergoed.
8. Voor deeltijders gelden de bepalingen in dit artikel naar rato van de omvang van hun dienstverband.

6.3 Intrekking vakantieverlof bij rampen

1. Bij rampen en in andere zeer buitengewone omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof van de werknemer intrekken.
2. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het verlof materiële schade lijdt, wordt deze schade hem door de werkgever vergoed.

6.4 Bijzonder vakantieverlof in verband met vakantiespreiding

1. De vakleerkracht die werkzaam is op meer scholen en waarvan de zomervakanties ten gevolge van vakantiespreiding niet in dezelfde periode vallen, heeft met betrekking tot deze zomervakantie aanspraak op een aaneengesloten lesvrije periode van tenminste drie weken. De werkgever verleent daartoe desgevraagd zoveel dagen bijzonder vakantieverlof dat genoemde termijn wordt bereikt. Dit bijzondere vakantieverlof wordt verleend in de periode die direct voorafgaat aan de aanvang van de zomervakantie van de school waar de zomervakantie het laatste aanvangt.

6.5 Vakantieverlof vakleerkracht korter dan één jaar

1. Voor de vakleerkracht, die een benoeming of aanstelling heeft voor korter dan één jaar, geldt artikel 6.1, lid, 1b met dien verstande, dat alleen in aanmerking komen de vakanties, gelegen tussen de eerste en de laatste dag van zijn werkzaamheden, tenzij de werknemer is benoemd of aangesteld vóór 1 maart en hij zijn werkzaamheden voortzet tot aan de zomervakantie, in welk geval in aanmerking komen de vakanties, gelegen tussen de eerste dag van zijn werkzaamheden en het einde van het schooljaar.
2. Het eerste lid laat onverlet de aanspraak op een evenredig gedeelte van vier weken vakantie per schooljaar.

6.6 Intrekking vakantieverlof

1. De werkgever trekt het verleende vakantieverlof in, indien er sprake is van samenloop tussen vakantieverlof en andere vormen van verlof – niet zijnde ziekteverlof- indien dat wettelijk verplicht is.

2. De werknemer kan de werkgever ook in andere gevallen verzoeken het vakantieverlof in te trekken bij samenloop met een andere vorm van verlof - niet zijnde ziekteverlof – en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen.
3. Het niet genoten vakantieverlof op grond van lid 1 of 2 wordt in overleg tussen werkgever en werknemer opnieuw verleend.

6.7 Kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:
   a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
   b. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
   c. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
   d. Het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen;
   e. verhuizing: twee dagen;
   f. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer of ondertekening van het samenlevingscontract, voor in totaal twee dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag van registratie van het partnerschap hierbinnen vallen;
   g. huwelijk of registratie van het partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor één dag;
   h. Verzorging van degenen genoemd in de WAZO, art. 5.1 lid 2, voor de duur en onder de voorwaarden zoals genoemd in art. 5.2 van de WAZO;
   i. overlijden van de onder i bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; is de werknemer in het laatstgenoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
   j. bevalling van de echtgenote;
   k. geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, voor eenmaal de arbeidsduur per week gedurende een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling;
   l. aanvullend geboorteverlof, nadat de werknemer geboorteverlof heeft opgenomen, voor ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van zes maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling (het salaris wordt door de werkgever aangevuld tot 100%);
   m. adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor zes weken al dan niet aaneengesloten gedurende een periode van zesentwintig weken, die aanvangt vier weken voor de eerste dag van de feitelijke adoptie of de opname van het pleegkind; voor adopties van een kind of opname van een pleegkind uit het buitenland kan het verlof worden verlengd tot ten hoogste zes weken, indien de reis- en verblijftijd dit noodzakelijk maken;
   n. het voldoen aan een verzoek van de commissie van beroep, als bedoeld in artikel 6.13 van deze cao om als getuige of deskundige te worden gehoord, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is.
2. Indien de in het eerste lid, onder c, genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
3. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris voor dat deel van de dag waarop hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

a. andere zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden die zich tijdens werktijd voordoen of
b. andere door wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichtingen waarvan de vervulling niet in vrije tijd kan plaatsvinden.

6.8 Overig kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. Indien zich in de leefsituatie van de werknemer omstandigheden voordoen die hem in redelijkheid verhinderen de verplichtingen voortvloeiend uit zijn dienstverband na te komen, verleent de werkgever hem gedurende elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week in hele dagen al dan niet aaneensluitend verlof met behoud van salaris.
2. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

6.9 Langdurend zorgverlof (imperatief, zonder behoud van salaris)

1. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, of voor de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is, indien het betreft:
   a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
   b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld onder a., als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer.
   c. een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de werknemer.
   d. degene die, zonder dat sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer.
   e. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
3. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
4. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
5. In afwijking van het derde en vierde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
   a. verlof voor een langere periode dan twaalf weken tot ten hoogste achttien weken, of
   b. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
6. Het verlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is verleend. Indien voor het verstrijken van de verlofduur de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend overlijdt, dan wel niet langer in een omstandigheid verkeert als bedoeld in lid 1, eindigt het verlof met ingang van de dag na die waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.
7. Indien het verzoek van een werknemer om langdurend zorgverlof wordt ingewilligd, kan het daaraan voorafgaand kortdurend zorgverlof op grond van artikel 6.7 lid 1 onder h) op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever ingaan op een eerder tijdstip en worden aangemerkt als langdurend zorgverlof.

6.10 Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang (facultatief)

1. De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek vanwege het persoonlijk belang, voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van salaris.
2. Dit verlof kan voor ten hoogste 6 maanden worden verleend en kan ten hoogste tweemaal voor ten hoogste 6 maanden worden verlengd.

6.11 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang (facultatief)

De werkgever kan de werknemer op diens verzoek studieverlof verlenen, dan wel aan een werknemer ten behoeve van het vervullen van een andere functie die naar het oordeel van de werkgever mede het algemeen belang dient buitengewoon verlof verlenen, voor ten hoogste één jaar, met dien verstande dat deze termijn ten hoogste tweemaal met maximaal één jaar kan worden verlengd. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van salaris.

6.12 Borstkind

De werkgever verleent aan de vrouwelijke werknemer die een borstkind heeft en die hiervan aan hem kennis heeft gegeven behoorlijke gelegenheid haar kind te voeden.

6.13 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

1. De werkgever verleent de leraar Vormingsonderwijs op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof met behoud van salaris uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:
   a. voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard ten behoeve van een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is;
   b. voor het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld onder a. als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste zes dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
   c. voor incidentele werkzaamheden (waaronder vergaderingen) ten behoeve van een centrale of vereniging zoals bedoeld onder a als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde voor ten hoogste vijftien dagen per schooljaar.
2. Het verlof, bedoeld in het eerste lid onder a, wordt verleend met behoud van salaris voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals door partijen is overeengekomen.
3. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid wordt het verlof, bedoeld in het eerste lid, dat met name het doel heeft de leraar in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een onder a. van dit artikel bedoelde centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van salaris verleend.
4. Indien op grond van het eerste of het tweede lid lang buitengewoon verlof wordt verleend, en de leraar na afloop daarvan bij gebrek aan een vacature niet in zijn eigen of andere functie herplaatst kan worden, vormt dit een grond voor ontslag of opzegging, respectievelijk vermindering van de taakomvang van de normbetrekking.

6.14 Ouderschapsverlof (algemeen)

1. De werkgever verleent de werknemer die
2. als ouder tot een kind in een familierechtelijke betrekking staat of blijkens een verklaring uit de Basisregistratie personen (BRP) op hetzelfde adres woont en;
3. duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen;
4. desgevraagd buitengewoon verlof in verband met ouderschap overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 6.15 en/of 6.16.
5. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het betaald ouderschapsverlof waarop hij recht heeft op grond van artikel 6.16.a of 6.16.b, te verlengen of aan te vullen met het onbetaald ouderschapsverlof waarop hij recht heeft op grond van artikel 6.15.
6. De totale omvang van het ouderschapsverlof bedraagt ten hoogste het aantal uren waarop de werknemer op grond van artikel 6.15 recht heeft.
7. Voor de werknemer die werkzaam is in een betrekking met een andere omvang dan de normbetrekking, wordt het ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren. De omvang van het ouderschapsverlof wordt berekend op grond van de werktijdfactor op de dag die voorafgaat aan de ingangsdatum van het verlof, tot ten

hoogste de omvang die behoort bij werktijdfactor 1. Tenzij de werkgever anders beslist kan de omvang van het ouderschapsverlof niet groter zijn dan de omvang op grond van de werktijdfactor zoals die twaalf maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van het verlof was.
8. Indien de werktijdfactor gedurende het ouderschapsverlof wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de omvang van het reeds opgenomen verlof.
9. De werknemer vraagt het ouderschapsverlof schriftelijk aan, ten minste acht weken voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof en onder opgave van de periode, het aantal verlofuren per week en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op verlof en de omvang van dat recht worden aangetoond. Zodra dat mogelijk is, deelt de werknemer ook de naam en geboortedatum mee van het kind of de kinderen waarvoor ouderschapsverlof wordt gevraagd. De werknemer kan de tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
10. Het recht op onbetaald ouderschapsverlof op grond van artikel 6.15 bestaat voor een kind dat nog niet de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. Dit verlof en de opname van dit verlof kan uiterlijk duren tot de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
11. Het recht op betaald ouderschapsverlof op grond van artikel 6.16 bestaat uiterlijk tot de datum waarop het kind de leeftijd van vier jaar heeft bereikt.
12. De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag voor betaald ouderschapsverlof uiterlijk vier weken nadat de aanvraag is ontvangen.
13. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de verlofuren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof.
14. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever beslist uiterlijk vier weken nadat het verzoek is gedaan, in voorkomend geval onder opgave van de gewichtige redenen. In het geval dat het ouderschapsverlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof tenzij het verlof wegens ziekte en/of zwangerschap- en bevallingsverlof van de werknemer van rechtswege wordt opgeschort.
15. Indien de werknemer gebruik maakt van het ouderschapsverlof, leidt dat niet tot wijzigingen in de afdracht van de pensioenpremie en het verhaal van de werkgever op de werknemer. De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen verlof wordt genoten.

6.15 Onbetaald ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op 1040 uur ouderschapsverlof per kind zonder behoud van salaris (met uitzondering van het in artikel 6.16 genoemde). Voor de werknemer geldt het bepaalde in artikel 6.14, zesde lid, telkens per kind van de meerling.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de werknemer die bij een meerling duurzaam de verzorging en opvoeding op zich heeft genomen, zonder dat hij als ouder tot die kinderen in een familierechtelijke betrekking komt te staan of hij daartoe met het oog op adoptie overgaat, slechts ten aanzien van één kind recht op onbetaald ouderschapsverlof.

6.16. Betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft per kind recht op 415 uur ouderschapsverlof met behoud van salaris.
2. Over de uren waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet gedurende het eerste levensjaar van het kind, behoudt hij 75% van zijn salaris, onder verrekening van het wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg, waarvoor de werkgever een uitkeringsaanvraag kan indienen bij het UWV.

3. Het ouderschapsverlof op grond van het eerste lid dat niet is opgenomen tijdens het eerste levensjaar van het kind kan de werknemer opnemen uiterlijk tot de datum waarop het kind de leeftijd van vier jaar heeft bereikt. Over deze uren behoudt de werknemer 55% van zijn salaris.
4. Artikelen 6.14, 6.15 en 6.16 zijn tevens van toepassing bij adoptie of pleegouderschap van een kind jonger dan 8 jaar, waarbij voor het eerste levensjaar geldt het eerste jaar van plaatsing na adoptie of pleegouderschap.

7. Scholing en professionele ontwikkeling

7.1 Doelstelling

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn gericht op:

- de vergroting van de employability van werknemers, waarmee partijen bedoelen dat een werknemer zodanig is ontwikkeld en opgeleid dat deze breed inzetbaar blijft op zowel de interne als de externe arbeidsmarkt.
- de wederzijdse afstemming tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie.
- het onderhouden van de vastgestelde bekwaamheidseisen.

7.2 Gesprekkencyclus

Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstig) functioneren van de werknemer. Dat gebeurt door middel van een professionele gesprekkencyclus, bestaande uit loopbaangesprekken, functioneringsgesprekken, beoordelingen of andersoortige gesprekken die hetzelfde beogen. Aan een beoordeling van de werknemer kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden. De werkgever stelt in overleg met de OR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen, de procedure en de frequentie van de gesprekken zijn vastgelegd.

7.3 Individuele professionalisering en algemene scholing

1. Individuele scholing van de werknemer wordt jaarlijks afgesproken en vastgelegd in een plan. De afspraken komen tot stand in wederzijdse afstemming tussen de werknemer en de leidinggevende, waarbij zowel de eigen professionele ontwikkelingswensen van de werknemer als de doelen van de organisatie in worden opgenomen.
2. Er worden scholingsafspraken gemaakt over:
    a. scholing en toekomstige inzetbaarheid van de werknemer;
    b. inzet van het eigen scholingsbudget van lid 3 en de eigen invulling van maximaal 50% van de uren voor deskundigheidsbevordering en zelfgekozen individuele scholing genoemd in lid 3;
    c. de faciliteiten in tijd en/of geld die de werkgever beschikbaar stelt ter ondersteuning van de afgesproken activiteiten buiten de eigen 50% van de eigen uren aan deskundigheidsbevordering.
3. Iedere werknemer heeft per kalenderjaar recht op een individueel scholingsbudget van ten minste € 475. De werknemer bepaalt zijn eigen scholing en in wederzijdse afstemming met de leidinggevende wordt dit vastgesteld met in achtneming met lid 4. Het budget kan ingezet worden voor:
    a. vakinhoudelijke kennis en kunde;
    b. pedagogisch-didactische vaardigheden;
    c. bredere professionele vaardigheden en competenties;
    d. voorbereiding op een niet-werkzaam leven (vanaf twee jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd);
    e. loopbaanoriëntatie binnen of buiten het onderwijs.

4. Scholingsaanvragen waarvoor brede belangstelling bestaat, worden, waar mogelijk, in regionaal verband gezamenlijk georganiseerd.
5. De scholingsafspraken komen jaarlijks aan de orde tijdens het gesprek over het (toekomstig) functioneren van de werknemer.

7.4 Bekwaamheidsdossier

1. Met het oog op het van toepassing worden van de Wet BIO op de vakleerkracht maken werkgever en vakleerkracht afspraken over het ontwikkelen en onderhouden van diens bekwaamheid en leggen deze afspraken vast in een bekwaamheidsdossier. Volgens de gemaakte afspraken met de werkgever, houdt de vakleerkracht vervolgens de vereiste bekwaamheden op peil. De werkgever kan de vakleerkracht er op aanspreken wanneer deze niet de vereiste en afgesproken inspanningen verricht ten behoeve van zijn bekwaamheid.
2. De werkgever en vakleerkracht maken in het kader van de gesprekkencyclus zoals bedoeld in artikel 7.2 afspraken over de professionele ontwikkeling van de vakleerkracht.
3. Deze afspraken hebben betrekking op specifieke scholing en deskundigheidsbevordering in het kader van de voor vakleerkracht vastgestelde bekwaamheidseisen.
4. De resultaten van de inspanningen worden opgenomen in een bekwaamheidsdossier.
5. Indien de vakleerkracht als gevolg van verwijtbaar handelen door de werkgever niet in staat is gesteld te voldoen aan de onderhoudsplicht op grond van de Wet BIO en de vakleerkracht hierdoor schade lijdt binnen of direct aansluitend aan zijn dienstverband, is de werkgever, die in gebreke is gebleven, aansprakelijk.

8. Toedelings- en herplaatsingsbeleid

8.1 Toedeling van lesuren Vormingsonderwijs

1. Ieder schooljaar wordt het aantal lesuren verdeeld op basis van aanvragen van ouders. Afhankelijk van het aantal aanvragen kan er sprake zijn van uitbreiding of van het verminderen van het aantal lesuren.
2. Om zoveel mogelijk bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken te garanderen hanteert de werkgever bij het aanbieden van lesuren voor het komende schooljaar aan vakleerkrachten de onderstaande toedelingsvolgorde:
    1. Als eerste worden lesuren toegekend aan vakleerkrachten benoemd voor onbepaalde tijd tot aan het niveau waarop de betreffende vakleerkracht zijn huidige contractomvang bereikt heeft,
    2. Als tweede worden lesuren toegekend aan vakleerkrachten benoemd voor bepaalde tijd tot aan het niveau waarop de huidige contractsomvang bereikt is en dit niet wordt belemmerd door onvoldoende functioneren,
    3. De toedeling van de eventueel resterende lesuren is aan de werkgever met in achtneming dat de AOW- gerechtigd vakleerkracht wordt benoemd uitsluitend indien geen enkel andere vakleerkracht voor de resterende lesuren in aanmerking komt.
3. De lesuren kunnen niet worden toebedeeld aan vakleerkrachten via een zzp-overeenkomst.
4. De werkgever zal zich inspannen om vakleerkrachten van 60 jaar en ouder lessen zo dicht mogelijk bij de woonplaats toe te bedelen. Zij hebben voorrang bij toebedeling tenzij de ouders een specifieke vakleerkracht wensen.
5. De werkgever zal bij lesuren waar het aantal leerlingen het maximum van 28 leerlingen overstijgt in contact treden met de school om te bespreken dat, indien mogelijk, een onderwijsassistent of een groepsleerkracht in de klas aanwezig kan zijn.

8.2 Kaders voor herplaatsing

In het geval lesuren (onderling of per regio) herverdeeld moeten worden, dan wordt dezelfde toedelingsvolgorde gehanteerd als in artikel 8.1 lid 1 en 2. Daarnaast gelden de volgende kaders bij herplaatsing:

1. De nieuwe leslocatie dient binnen maximaal een uur reistijd te liggen (berekening volgens de snelste route van de VISMA.net HRM-reisplanner).
2. Reist de vakleerkracht altijd met het openbaar vervoer dan zal de werkgever hiervan uitgaan, waarbij hij de werknemer wel alternatieven kan aandragen indien de actieradius van de vakleerkracht hiermee wordt vergroot (bijvoorbeeld carpoolen).
3. Wanneer geen of niet voldoende uren ter compensatie van de wegvallende uren beschikbaar zijn wordt artikel 3.6, lid 1 toegepast.
4. Indien de vakleerkracht niet instemt met de andere plaats van tewerkstelling en de werkgever desalniettemin besluit tot herplaatsing, dan geeft de werkgever in zijn besluit op schriftelijke wijze aan op welke wijze hij de belangen van de werkgever en van de vakleerkracht tegen elkaar heeft afgewogen.

9. Overige rechten en plichten

9.1 Informatievoorziening

1. De werkgever publiceert de cao op haar website en zal na elk nieuw CAO-akkoord hierop de laatste versie publiceren.
2. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden van de overheid en overige wettelijke voorschriften, alsmede voor de uitvoering van het in deze CAO bepaalde.

9.2 Functievervulling

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

9.3 Nevenwerkzaamheden

De werknemer zal voor het aanvaarden van werkzaamheden waarvoor de werknemer salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, nevenwerkzaamheden voor kennisgeving doorgeven aan de werkgever.

9.4 Intellectueel eigendom

Indien en voor zover de functie van de werknemer mede omvat het, in opdracht van de werkgever, vervaardigen van bepaalde werken van letterkunde, wetenschap of kunst, berust het auteursrecht van die werken bij de werkgever, tenzij anders wordt overeengekomen.

9.5 Zending

1. De vakleerkracht dient gedurende het dienstverband te beschikken over een geldig bewijs van zending, afgegeven door de zendende instantie die de vakleerkracht heeft voorgedragen voor benoeming.
2. De vakleerkracht onderschrijft de grondslagen van de zendende instantie, zoals vastgelegd in de beroepscode van die instantie, en draagt bij de uitoefening van de functie de identiteit van de zendende instantie uit.

10. Pensioenregeling

1. Voor de werknemer wordt een pensioenvoorziening afgesloten bij PFZW. De pensioenregeling is vormgegeven volgens de bepalingen van het pensioenreglement van PFZW. Voor meer informatie en de reglementen wordt verwezen naar de website www.pfzw.nl.
2. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer is vastgesteld op 65% voor de werkgever en 35% voor de werknemer.
3. Op het salaris van de werknemer wiens pensioenvoorziening is ondergebracht bij het PFZW vindt een inhouding plaats van het werknemersaandeel in de premie.
4. Indien de werknemer dat wenst is de werkgever gehouden overleg te voeren met de werknemer over het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst.
5. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid gedeeltelijk vervroegd uit te treden, wordt het dienstverband voor het werktijdpercentage dat de werknemer gebruik maakt van de vervroegde uittreding beëindigd.
6. Indien de werknemer wenst gebruik te maken van het pensioen, dient hij dat tenminste drie maanden voor de beoogde uittredingsdatum aan de werkgever te laten weten.

11. Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid

1. De regeling is weergegeven in bijlage 7 van deze CAO en omschrijft de geldende bepalingen omtrent ziekte en arbeidsongeschiktheid voor het vervullen van zijn betrekking.
2. De werkgever heeft de zorgplicht de werknemer te informeren over de Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid.

12 Overgangs- en slotbepalingen

12.1 Bijlagen

De bij deze CAO behorende bijlagen en de toelichting maken onderdeel uit van deze CAO.

12.2 Melding tussentijdse wijzigingen van deze CAO

Tussentijdse wijzigingen van deze CAO worden door de werkgever gemeld bij het Directoraat Arbeidszaken van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de door het Ministerie voorgeschreven wijze.

Bijlage 1 Akte van benoeming vakleerkracht

Het bestuur van …….. (naam denominatie), hierna te noemen werkgever, gevestigd te……. verklaart, onder de in deze akte vermelde voorwaarden, te hebben benoemd: (naam, voornamen)……. hierna te noemen werknemer, geboren te……(geboorteplaats) op…… (geboortedatum) tot werknemer.

Bij aanvang van dit dienstverband bedraagt de totale werktijdfactor in het schooljaar 2022/2023: ……

De werknemer geeft GVO- of HVO-les op de in de hierbij gevoegde brief genoemde scholen.

De bezoldiging vindt plaats naar de bij de functie behorende salarisschaal LB, salarisnummer……

De benoeming geschiedt:
1. voor onbepaalde tijd met ingang van……
er is wel/geen[4] proeftijd van kracht voor de duur[5] van…….

2. voor bepaalde tijd vanaf……. tot en met……
er is wel/geen proeftijd van kracht voor de duur van……..

3. voor bepaalde tijd in verband met vervanging van…… gedurende diens afwezigheid uit het dienstverband doch uiterlijk tot en met……
er is wel/geen proeftijd van kracht voor de duur van…….
(Voor zover van toepassing)
Het dienstverband voor bepaalde tijd betreft een voortzetting van het reeds eerder aangegane dienstverband voor bepaalde tijd gedurende de periode……..tot en met……

Eventuele aanvullende afspraken:
- Deze aanstellingsbrief wordt uitgereikt in verband met een nieuw dienstverband bij de werkgever. Op dit dienstverband is van toepassing de CAO GVO en HVO zoals die op het moment van het ondertekenen van deze akte geldt en zoals die in de toekomst gaat gelden.
- De werknemer is gehouden zich in te spannen zijn bekwaamheid voor de functie van leraar GVO en HVO te onderhouden middels scholing en zijn taak uit te voeren conform de taakkarakteristiek normfunctie leraar GVO en HVO.

(plaats)…… (datum)……

Namens de werkgever voornoemd, directeur ……..

(plaats)……
(datum)……
De benoemde,……

[4] Doorhalen wat niet van toepassing is
[5] De duur van de proeftijd mag maximaal twee maanden bedragen. ij een aanstelling voor onbepaalde tijd en een maand bij een tijdelijke aanstelling korter dan twee jaar maar langer dan zes maanden

Bijlage 2 Taakkarakteristiek normfunctie vakleerkracht

Doel van de functie:
De vakleerkracht verzorgt op verzoek van de ouders op zelfstandige, deskundige en inspirerende wijze lessen Vormingsonderwijs. De inhoud van deze lessen wordt verzorgd overeenkomstig de godsdienst of levensbeschouwing van de zendende organisatie en met respect voor de actief pluriforme identiteit van het openbaar onderwijs.

Werkzaamheden:

1. Is verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijs en het begeleiden van de leerlingen door:
- het zorg dragen, in verbondenheid met de eigen zendende organisatie, voor een uitdagende leeromgeving waarbij leerlingen ervaringen kunnen opdoen met een religieuze of levensbeschouwelijke oriëntatie
- het zorg dragen voor een voor leerlingen veilige leeromgeving die uitnodigt tot persoonlijke groei
- het doelgericht kiezen en hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de onderwijsdoelen
- het stimuleren en begeleiden van goede omgang en samenwerking met en tussen de leerlingen. De vakleerkracht is zich ervan bewust dat communicatie waardegeladen is.
- zorg dragen voor een leef- en werkklimaat dat voor leerlingen voldoende overzichtelijk, ordelijk en (leer)taakgericht is
- het structureren en coördineren van de activiteiten van de leerlingen en het organiseren en plannen daarvan in homogene en heterogene groepen
- het nakijken en verbeteren van onderwijsactiviteiten van leerlingen.
- het geven van voorlichting en informatie aan (groepen) ouders, onder meer via de medezeggenschapsraad.

2. Levert bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling door:
- het doen van voorstellen voor nieuwe lesmethoden
- het signaleren van (sociaal-)pedagogische problemen bij leerlingen
- het rapporteren van eigen ervaringen en inzichten aan de schooldirectie

3. Neemt deel aan de professionaliseringsactiviteiten door:
- de eigen opvattingen en bekwaamheden t.a.v. zijn/haar beroep te ontwikkelen door deelname aan intervisiebijeenkomsten en evaluatie van de lessen
- het deelnemen aan her- en bijscholingscursussen en collegiale consultatie
- het bestuderen van relevante vakliteratuur; levensbeschouwelijk en pedagogisch-didactisch

Bevoegdheden en verantwoordelijkheden:
- De leraar neemt beslissingen bij de uitvoering van het onderwijs en het begeleiden van leerlingen en de bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling
- De leraar legt verantwoording af over de uitvoering van het onderwijs aan de eigen werkgever; maakt daartoe een jaarverslag

Kennis en vaardigheden:

- HBO werk- en denkniveau
- In bezit van diploma en bevoegdheid om les te geven aan een school in het funderend onderwijs of een opleiding van vergelijkbare inhoud en niveau
- Vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis en vaardigheden overeenkomstig het referentiedocument voor vakleerkrachten vormingsonderwijs krachtens de Wet BIO
- Kennis van de leerstof
- Inzicht in de organisatie- en werkwijze van de openbare scholen
- Invoelingsvermogen en sociale vaardigheden
- Communicatieve vaardigheden
- Vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden

Contacten:

- Met leerlingen, om de leerstof te bespreken en uit te leggen
- Met de directie van de betreffende school, de eigen werkgever en de eventuele plaatselijke zendende instanties, eventuele plaatselijke vestigingen van de zendende instanties en eventueel collega’s over de eigen werkzaamheden en ontwikkelingen daarin
- Met ouders en ouderraad om hen te informeren over inhoud

Bijlage 3 Taakkarakteristiek normfunctie regiomanager

Context
De werkzaamheden worden verricht voor een van de stichtingen die verenigd zijn in Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs. We onderscheiden daarbij humanistisch, protestants, rooms-katholiek, islamitisch, hindoeïstisch, boeddhistisch en joods vormingsonderwijs. Deze organisaties werken samen aan een professioneel en eigentijds aanbod. Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs verzorgt de gemeenschappelijke taken en is gevestigd in Utrecht.

De regiomanager:
- begeleidt en ondersteunt de vakleerkrachten Vormingsonderwijs bij de ontwikkeling van de inhoudelijke en pedagogisch/didactische kant van het werk in een bepaalde regio;
- is verantwoordelijk voor de uitvoering en daarmee voor de kwaliteit, de continuïteit en de groei van het Vormingsonderwijs in een regio;
- draagt zorg voor de vertegenwoordiging van het Vormingsonderwijs in de regio en op landelijk niveau.

De regiomanager Vormingsonderwijs is uitsluitend werkzaam voor één van de werkgevers en is leidinggevende van een team van leraren. De standplaats van de regiomanager is aan huis. Regelmatig zal overleg plaatsvinden op het kantoor van de eigen werkgever.

Resultaatgebieden

Ontwikkeling en begeleiding van Vormingsonderwijs
- levert een bijdrage aan de ontwikkeling en vernieuwing van het landelijk beleid en landelijke taken betreffende Vormingsonderwijs
- draagt bij aan de formulering van leer- en vormingsdoelen en adviseert vakleerkrachten hierover
- treedt op als projectleider bij onderwijsvernieuwingsactiviteiten
- optimaliseert leerprocessen en werkmethoden, in overleg met vakleerkrachten
- verzorgt informatie en/of faciliteert de informatievoorziening binnen en buiten het afgebakende onderwijsaanbod
- stimuleert een actieve en participerende houding ten aanzien van het beleid en de uitvoering van het beleid bij de vakleerkrachten in de eigen regio
- zorgt voor afstemming van het te voeren regiobeleid met de eigen landelijke organisatie en (indien van toepassing en aanwezig) de plaatselijke zendende instantie
- organiseert de jaarlijkse toewijzing van lesuren aan vakleerkrachten (eventueel samen met de landelijke organisatie) en bewaakt de taakomvang en -belasting
- draagt zorg voor de werving en selectie van nieuwe vakleerkrachten
- begeleidt procedures met betrekking tot personeelszorg
- voert functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken en stuurt op kwaliteitsverbetering op basis van de wet BIO
- draagt zorg voor (het doen) coachen van vakleerkrachten en stimuleert intervisie
- bewaakt de personeelszorg, werkomstandigheden, veiligheid, e.d.
- draagt zorg voor de verzuimbegeleiding van vakleerkrachten
- doet voorstellen en maakt afspraken voor de jaarlijkse scholingsbehoefte van de vakleerkrachten binnen het scholingsbudget

Vertegenwoordiging
- draagt zorg voor de visieontwikkeling voor toekomstig Vormingsonderwijs in eigen regio door middel van opstellen en uitvoeren van een beleidsplan voor de eigen regio
- verzorgt communicatieve zaken (intern en extern)
- geeft voorlichting over Vormingsonderwijs ter versterking van de positie van het Vormingsonderwijs in de eigen regio
- zorgt voor het uitdragen van het (landelijk en regionaal) belang van Vormingsonderwijs naar buiten (ouders, zendende instanties, scholen, media)
- vergroot de uniformiteit binnen de regio's door middel van kennisdeling, samenwerking en afstemming met andere regiomanagers

Kader, bevoegdheden en verantwoordelijkheden
Beslist bij/over:
- de bijdragen aan de ontwikkeling en vernieuwing van het landelijk beleid en landelijke taken
- de jaarlijkse toewijzing van lesuren aan vakleerkrachten
- het zorgdragen voor de visieontwikkeling voor de toekomst Vormingsonderwijs voor de eigen regio

Kader
De onderwijs-wet- en regelgeving, landelijk beleid Stichting Centrum voor Vormingsonderwijs, landelijk beleid van de eigen organisatie.

Afleggen verantwoording
Aan de daartoe aangewezen leidinggevende van Vormingsonderwijs

Kennis en vaardigheden
- theoretische en praktische, didactische en pedagogische kennis en vaardigheden
- kennis van het openbaar basisonderwijs
- onderschrijft de levensbeschouwelijke uitgangspunten
- inzicht in de organisatie en werkwijze van scholen
- invoelingsvermogen en sociale vaardigheden
- vaardigheid in het leiding geven aan en het coachen van professionals
- vaardigheid in het organiseren en begeleiden van werkprocessen
- vaardigheid in het onderhouden van contacten
- sociale en communicatieve vaardigheden

Functie-eisen
- HBO-diploma dan wel aangetoond HBO+ werk- en denkniveau en maatschappelijke en/of kerkelijke betrokkenheid

Contacten
- met vakleerkrachten Vormingsonderwijs over de uitvoering van het onderwijs om tot nadere afspraken te komen
- met vertegenwoordigers van scholen om de inhoudelijke aspecten van Vormingsonderwijs te bespreken en uitvoeringswensen met elkaar af te stemmen
- met andere regiomanagers over kennisdeling, samenwerking en afstemming om binnen de regio’s de uniformiteit te vergroten en afstemming te verkrijgen
- met kerkelijke en/of maatschappelijke instanties over de inhoud van het onderwijs om afstemming te verkrijgen
- met derden over facilitaire aangelegenheden om af te stemmen

Bijlage 4 Regeling vakbondscontributie behorend bij artikel 4.1 lid 8

1. Karakter van de regeling
Deze regeling maakt de inzet mogelijk van arbeidsvoorwaardelijke aanspraken voor de betaling van de vakbondscontributie.

2. Vakbondscontributie
1. De door de werknemer betaalde vakbondscontributie komt in aanmerking voor fiscale uitruil met de structurele eindejaarsuitkering.
2. Indien de werknemer op grond van artikel 5.7 van deze cao een tegemoetkoming in de vakbondscontributie ontvangt, wordt deze tegemoetkoming in mindering gebracht op het bedrag dat voor fiscale uitruil in aanmerking komt. Alleen het gedeelte van de contributie dat voor rekening van de werknemer blijft, kan fiscaal worden uitgeruild.

3. Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie
De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van een vakvereniging die is aangesloten bij een der centrales.

4. Bronnen
Voor de verrekening van de vakbondscontributie kan de structurele eindejaarsuitkering worden ingezet.

5. Procedure
- De werknemer ontvangt uiterlijk 1 oktober van het betreffende jaar een verklaring van zijn/haar vakvereniging, voor zover mogelijk, over de betaalde vakbondscontributie.
- De werknemer moet vóór 1 november een volledig ingevuld aanvraagformulier inclusief verklaring van zijn/ haar vakvereniging over de betaalde vakbondscontributie, dan wel een kopie van (een) betalingsafschrift(en) inleveren bij de werkgever om kenbaar te maken dat hij van de regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken.
- De werknemer geeft op het aanvraagformulier aan welke bron gebruikt moet(en) worden.
- De werkgever levert het aanvraagformulier in bij het betreffende administratiekantoor.
- In de situatie dat de werknemer zijn/haar werkzaamheden binnen het Vormingsonderwijs eerder dan de maand december beëindigt en het dienstverband 3 maanden of langer aaneengesloten heeft geduurd dient hij/zij uiterlijk 6 weken voorafgaande aan de beëindiging een verzoek in bij de werkgever voorzien van een verklaring van zijn/haar vakvereniging over de betaalde contributies. De werkgever dient uiterlijk een maand vóór de datum van beëindiging het aanvraagformulier en de verklaring in bij het betreffende administratiekantoor. Een aanvraag die betrekking heeft op een dienstverband dat korter heeft geduurd dan 3 maanden wordt niet in behandeling genomen.

Aanvraagformulier regeling vakbondscontributie

Naam:…….
Voornamen:……
Adres:…….
Woonplaats:……

verklaart gebruik te willen maken van de regeling vakbondscontributie zoals opgenomen in artikel 5.7 van de CAO Vormingsonderwijs. Aanvrager verklaart van……..t/m…….20.. lid te zijn geweest van:

Naam vakvereniging …… Lidmaatschapsnummer van uw bond ……

Bedrag contributie in …. (jaar) [6] bedraagt €…….
Zet de volgende bron in: structurele eindejaarsuitkering
Datum aanvraag:…… Handtekening Aanvrager: ……..
Administratienummer werkgever: …….(5-cijfers)

[6] Verklaring vakvereniging inleveren, dan wel een kopie van (een) betalingsafschrift(en)

Bijlage 5 Salarisschalen werknemers vormingsonderwijs per 1-11-2026

Salaristabel behorende bij de functiecategorie vakleerkracht, zoals bedoeld in artikel 4.1

	Vk
1	3.660
2	3.748
3	3.861
4	3.973
5	4.088
6	4.228
7	4.394
8	4.580
9	4.792
10	5.027
11	5.288
12	5.576

Salaristabel behorende bij de functiecategorie Regiomanager

	RB
1	3.532
2	3.696
3	3.879
4	4.074
5	4.257
6	4.440
7	4.625
8	4.920
9	5.117
10	5.315
11	5.512
12	5.711
13	5.907
14	6.104
15	6.303
16	6.499

Salaristabel behorende bij de functiecategorie Onderwijsondersteunend Personeel

	OOP 1	OOP 2	OOP 3	OOP 4	OOP 5	OOP 6
1	2277	2326	2326	2368	2414	2497
2	2367	2414	2497	2497	2497	2590
3	2455	2497	2590	2590	2590	2894
4	2497	2590	2725	2725	2725	3053
5	2543	2652	2812	2812	2894	3132
6	2590	2725	2894	2894	2974	3207
7	2652	2812	2974	2974	3053	3283
8		2894	3053	3053	3132	3360
9			3132	3132	3207	3448
10				3207	3283	3532
11				3283	3360	3611
12					3448	
13						
14						
15						
16						

Vervolg van salaristabel behorende bij de functiecategorie Onderwijsondersteunend Personeel

	OOP 7	OOP 8	OOP 9	OOP 10	OOP 11	OOP 12
1	2652	2974	3360	3360	3532	3696
2	2725	3053	3532	3696	3696	3915
3	2894	3207	3875	3875	3879	4167
4	3207	3532	4071	4071	4074	4421
5	3360	3696	4245	4245	4257	4674
6	3448	3875	4417	4417	4440	4961
7	3532	3978	4581	4581	4625	5279
8	3611	4071	4744	4744	4920	5635
9	3696	4154	4920	4920	5117	6021
10	3786	4245	5078	5078	5315	6445
11	3875	4334		5239	5512	6899
12	3978	4417		5396	5711	7389
13		4496		5576	5907	
14					6104	
15					6303	
16					6499	

Salaristabel behorende bij de functiecategorie Directeuren, inclusief aanloopschaal

	C	DA	DB	DC
1	3532	3696	5751	6584
2	3696	3915	5923	6751
3	3879	4167	6086	7076
4	4074	4421	6254	7284
5	4257	4674	6415	7493
6	4440	4961	6751	7701
7	4625	5279	6912	7909
8	4920	5635	7076	8120
9	5117	6021	7284	8339
10	5315	6445	7493	8565
11	5512	6899	7701	8798
12	5711	7389	7909	
13	5907		8108	
14	6104			
15	6303			
16	6499			

Bijlage 6 Matrix en berekeningswijze arbeidsvoorwaardelijke aanspraken

Matrix: in onderstaand overzicht wordt aangegeven op welke wijze een arbeidsvoorwaardelijke aanspraak of eventuele inhouding van het salaris doorwerkt in (andere) arbeidsvoorwaardelijke aanspraken. De tabel dient van boven naar beneden gelezen te worden om te zien welke arbeidsvoorwaardelijke componenten van toepassing zijn in de berekening.

Berekeningsgrondslag: het resultaat van de in de matrix aangegeven doorwerking.

Onderdeel werkt door naar grondslag	**VU**	**SEJU**	**JG (4)**	**OU (2) (4)**	**BZA**	**JI**	**VK**
Salaris **(1)** (art. 4.1)	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
VU (art. 4.9)	nee	nee	ja	ja	ja	ja	ja
SEJU (artikel 4.8)	nee	nee	nee	nee	ja	ja	nee
Ambtsjubileum (artikel 4.11)	nee	nee	nee	nee	nee	nee	nee
Vergoeding voor lesmaterialen (artikel 5.8)	nee	nee	nee	nee	nee	nee	nee
(Ged.) inhouding ivm buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging o.b.v. artikel 6.6 of 6.7	ja-	ja-	ja-	ja-	ja-	nee(*)	ja-
(Ged.) inhouding ivm buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging o.b.v. artikel 6.11 of gedeeltelijke bezoldiging artikel 6.12	ja-	ja-	nee(*)	nee(*)	ja-	nee(*)	ja-

Verklaring:
VU = Vakantie-uitkering
SEJU = Structurele eindejaarsuitkering
JG = Jubileumgratificatie
OU = Overlijdensuitkering
BZA = Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor werknemers GVO en HVO
JI = Jaarinkomen voor pensioengrondslag
VK = Verhuiskostenvergoeding
ja: maakt onderdeel uit van de grondslag
ja-: korting/inhouding verlaagt de grondslag
nee: maakt geen onderdeel uit van de grondslag
nee(*): korting/inhouding/verlaging van salaris verlaagt de grondslag niet

(1): betreft het salaris dat betrokkene op basis van zijn aanstelling/benoeming heeft voordat er sprake is van een inhouding of korting op of gedeeltelijke uitbetaling van het salaris.
(2): betreft het salaris en overige aanspraken die betrokkene op basis van de gegevens op de dag van overlijden over een gehele maand zou hebben verdiend.
(3): wordt berekend naar wat de werknemer in de drie aan de jubileumdatum/dag van overlijden voorafgaande kalendermaanden gemiddeld aan toelage heeft ontvangen.
(4): betreft de grondslag die betrokkene op basis van de aanstelling/benoeming heeft in de maand van verhuizing tot ten hoogste de grondslag bij een normbetrekking maal 12.

Bijlage 7 Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Algemene bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

Betrokkene
een werknemer Vormingsonderwijs in dienst van een van de in de CAO Vormingsonderwijs benoemde werkgevers

Bevoegd gezag
de werkgever als benoemd in de CAO Vormingsonderwijs

Bezoldiging
de som van het salaris, de vakantie-uitkering en de overige in de voor de betrokkene van toepassing zijnde CAO opgenomen toelagen, toeslagen en eindejaarsuitkeringen

Arbodienst
een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet

Geneeskundig onderzoek
een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, dan wel een voor rekening van het bevoegd gezag komend onderzoek door de arbodienst

Geneeskundige verklaring
een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek

Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding
de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

Pensioenreglement
het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Arbeidsongeschiktheid
arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO

Arbeidsongeschiktheidsuitkering
een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering terzake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare arbeid te verrichten

Passende arbeid
alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd

Gangbare arbeid
alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen. Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening

Werkloosheidsuitkering
een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene

Buitengewoon verlof
een met instandhouding van de arbeidsovereenkomst of aanstelling, tussen een werkgever en de in dienst zijnde betrokkene, overeengekomen periode van verlof, zonder behoud van bezoldiging

ZW
de Ziektewet

WW
de Werkloosheidswet

Wet WIA
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

WIA-uitkering
de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 6 onderscheidenlijk 7 van de Wet WIA

IVA-uitkering
de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet WIA

WGA-uitkering
de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA

2. Bedrijfsgezondheidszorg

1. De betrokkene geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit besluit.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene geschiedt door of vanwege de deskundige persoon of de arbodienst in samenwerking met het bevoegd gezag.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de deskundige persoon of de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van dit besluit.
4. Onverminderd de mogelijkheid de deskundige persoon of de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene het bevoegd gezag verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de deskundige persoon of de arbodienst te onderwerpen.

3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.

3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
   a. artikel 21 en artikel 22;
   b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingsomvang, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
   c. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingsomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingsomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
   d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
   e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.
4. De betrokkene is verplicht zo spoedig mogelijk aan het bevoegd gezag mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens dit besluit opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de deskundige persoon, de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften na te leven.
5. Het bevoegd gezag dat krachtens dit besluit een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

4. Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. De betrokkene die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens geniet de betrokkene over de uren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vaststelt, gedurende hetwelk de betrokkene jegens het bevoegd gezag aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de betrokkene over dat tijdvak 70% van zijn bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden waarin de betrokkene wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om zijn dienst te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
3. Indien de betrokkene een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen. Het in mindering brengen als bedoeld in de eerste volzin vindt zodanig plaats dat de betrokkene nooit meer ontvangt dan het bedrag waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft, dan wel maximaal een bedrag ter hoogte van de wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering indien deze tezamen hoger zijn dan het bedrag waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft.

4. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door betrokkene, de ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
5. Ten aanzien van de betrokkene, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
6. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn bevoegd gezag, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan het betrokken bevoegd gezag.
7. De periode waarin betrokkene zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg wordt niet als een periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid beschouwd.

5. Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

1. Het bevoegd gezag en de betrokkene zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. Het bevoegd gezag is jegens de betrokkene aansprakelijk voor de schade die de betrokkene in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij het aantoont dat het de in het tweede lid bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van betrokkene.
3. Het bevoegd gezag kan uit hoofde van het eerste lid de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.
4. Het bevoegd gezag is bij aansprakelijkheid uit hoofde van het derde lid verplicht de betrokkene schadeloos te stellen, kosten te vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming te verlenen.
5. De schadeloosstelling vergoedt tenminste de loonschade van de betrokkene tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover deze niet wordt gedekt door het recht van de werknemer op loondoorbetaling bij ziekte, een eventuele vergoeding van kosten op grond van artikel 22 of op een wettelijke of bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
6. Het derde tot en met zesde lid van dit artikel blijven buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan het bevoegd gezag binnen 30 dagen mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het derde of vierde lid.

6. Voortgezette ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid, genoemde termijn wordt een nieuwe ziekte- of arbeidsongeschiktheidsperiode als een voortzetting van de voorgaande periode beschouwd, tenzij de nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet nadat de betrokkene gedurende tenminste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

7. Controle bij hervatting

1. Ten aanzien van de arbeidsongeschikte betrokkene kan het bevoegd gezag bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkens een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de betrokkene gedurende meer dan één jaar volledig arbeidsongeschikt is geweest.
2. De arbeidsongeschikte betrokkene kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand het bevoegd gezag schriftelijk verzoeken hem te doen onderwerpen aan een onderzoek

door de deskundige persoon of de arbodienst, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld in het eerste lid. Het bevoegd gezag is gehouden binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen.

8. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke betrokkene heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Gedurende het zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in het eerste lid, heeft de vrouwelijke betrokkene aanspraak op haar volle bezoldiging.
3. Indien aan de vrouwelijke betrokkene een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet Arbeid en Zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij ingevolge het tweede lid recht heeft.
4. Indien de vrouwelijke betrokkene recht heeft op een uitkering als bedoeld in het derde lid, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke betrokkene niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.
5. De betrokkene doet tenminste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te verwachten aan het bevoegd gezag mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

9. Besmettelijke ziekten van derden

1. De betrokkene, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de deskundige persoon of de arbodienst.
2. De betrokkene die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het bevoegd gezag. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de deskundige persoon of de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. Gedurende de periode dat de betrokkene ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.

10. Regels voor het bevoegd gezag met betrekking tot de re-integratie van de zieke betrokkene

1. Het bevoegd gezag spant zich in om de betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te re-integreren in diens eigen functie, waarbij zo nodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als re-integratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant het bevoegd gezag zich in om de werknemer te re-integreren in een andere functie bij het bevoegd gezag. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de betrokkene. Indien het bevoegd gezag aannemelijk maakt dat geen andere functie voor de betrokkene in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert het bevoegd gezag de plaatsing van de betrokkene in een voor hem passende functie bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt het bevoegd gezag in overeenstemming met de betrokkene een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede, van de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Indien voor re-integratie in een andere functie bij het bevoegd gezag her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt het bevoegd gezag in overleg met de betrokkene een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van het bevoegd gezag en in werktijd van de betrokkene.

3. Het bevoegd gezag bevestigt een aanbod aan de betrokkene tot plaatsing in een voor hem passende functie bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid, bedoeld in artikel 32, derde lid, onderdeel a, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
4. De in het eerste lid bedoelde plaatsing geschiedt door middel van detachering. De detachering duurt totdat de betrokkene is ontslagen op grond van artikel 20, tweede lid. Van de detachering wordt melding gemaakt in de schriftelijke bevestiging als bedoeld in het derde lid.
5. Het bevoegd gezag biedt aan een bij hem in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte betrokkene die op grond van een beoordeling door UWV in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt ingedeeld of niet langer arbeidsongeschikt is, een aanstelling overeenkomend met de nieuwe restverdiencapaciteit aan, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard voor het bevoegd gezag.

11. Regels voor de zieke betrokkene met betrekking tot re-integratie

De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:

a. gevolg te geven aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 10, eerste lid;

b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid;

c. passende arbeid te verrichten waartoe het bevoegd gezag hem in de gelegenheid stelt.

12. Onderzoek naar het recht op een WIA-uitkering

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WIA-uitkering is de betrokkene gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de Wet WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt het bevoegd gezag binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectuering van die andere voorwaarden.

13. Inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn re-integratie op advies van de deskundige persoon, de arbo-dienst of het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor het bevoegd gezag of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid geheel in mindering gebracht op zijn bezoldiging. Onder in het belang van zijn re-integratie wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de betrokkene aan de volgende eisen voldoet:
   a. de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;
   b. de periode mag niet langer dan 6 weken zijn;
   c. de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
   d. het mag géén bestaande functie zijn die in de CAO staat omschreven;
   e. het moet een gecreëerde functie zijn;
   f. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn;
   g. de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.

2. Indien de betrokkene na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de deskundige persoon, de arbo-dienst of het re-integratiebedrijf voor het bevoegd gezag of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie. Artikel 4, derde tot en met zevende lid, is van toepassing.
3. Scholing ten behoeve van re-integratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de deskundige persoon, de arbo-dienst of het re-integratiebedrijf met het bevoegd gezag overeengekomen voor re-integratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor re-integratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het eerste en tweede lid bedoelde wenselijk geachte arbeid.

14. Geen aanspraak op bezoldiging

Geen aanspraak op bezoldiging bestaat, indien blijkens een geneeskundige verklaring:

a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;

b. de betrokkene de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die ter zake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

15. Staken van bezoldiging

1. De aanspraak op bezoldiging kan door het bevoegd gezag geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de betrokkene:

a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens dit besluit opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;

b. weigert of verzuimt tijdig een WIA-uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in te dienen;

c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WIA-uitkering;

d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;

e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;

f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de deskundige persoon, de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;

g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkens een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;

h. in gebreke blijft op het door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als geldig erkende reden heeft opgegeven;

i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door het bevoegd gezag of door een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen

maatregelen die er op gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid.

2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van het bevoegd gezag vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
3. De door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene als waren deze vastgesteld en opgelegd door het bevoegd gezag.
4. Indien betrokkene door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor betrokkene als waren zij hem opgelegd door het bevoegd gezag met dienovereenkomstige uitwerking op de bezoldiging.
5. De ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer de commissie van artsen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Eveneens wordt de geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging alsnog aan betrokkene uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd. Uitbetaling van evenbedoelde bezoldiging vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, tweede lid, daarop in mindering wordt gebracht.

16. Uitbetaling en uitkering aan anderen

1. Bij verpleging van de betrokkene in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van de bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de betrokkene gemachtigden geschieden. Indien de betrokkene niet tot machtiging in staat is, kan door het bevoegd gezag worden bepaald, dat machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.

2. In bijzondere omstandigheden kan door het bevoegd gezag worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 14 en 15, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van de ingehouden bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

17. Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. Onverminderd de artikelen 10 en 12 kan het bevoegd gezag de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, eerste lid onder f;
c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
d. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 16, eerste lid onder e, af te geven.
2. Zodra het bevoegd gezag kennis heeft genomen van de conclusies van het onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

18. Onderzoek ondanks dienstvervulling

1. Het bevoegd gezag kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de betrokkene die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe

naar het oordeel van het bevoegd gezag gegronde, zowel aan de betrokkene als aan de deskundige persoon of de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. De betrokkene, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de deskundige persoon of de arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.
3. Zodra het bevoegd gezag kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 20 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.
4. Aan de betrokkene wiens lichamelijke of psychische toestand blijkens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de werkgever of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door het bevoegd gezag geheel of gedeeltelijk verlof verleend op de voet van de bepalingen van dit hoofdstuk. Gedurende dit verlof draagt het bevoegd gezag aan de betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

19. Hernieuwd onderzoek

1. Ingeval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 32, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
2. De betrokkene die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan het bevoegd gezag schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts of zelfstandig een second opinion aanvragen bij de Uitvoeringsinstantie werknemersverzekeringen.
3. Dit artikel vindt geen toepassing ten aanzien van betrokkenen die zijn ontslagen of wier dienstverband is beëindigd.

20. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. Het bevoegd gezag kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
2. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
   a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
   b. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
   c. er bij het bevoegd gezag voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
3. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg, niet in aanmerking genomen. Perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige volzin, worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
4. De termijn van twee jaren, bedoeld in het tweede lid, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
.

5. Indien het bevoegd gezag wenst over te gaan tot ontslag, dient het de betrokkene schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, bedoeld in het zevende en achtste lid, uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag moet kunnen zijn afgerond.
6. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a en b, betrekt het bevoegd gezag de uitslag van de WIA-claimbeoordeling en een door het bevoegd gezag of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel door het UWV.
7. Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c, is vereist dat het bevoegd gezag door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt het bevoegd gezag eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid.
8. Bij het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, betrekt het bevoegd gezag ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling en een door bevoegd gezag of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV.
9. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in het kader van de WIA-claimbeoordeling van oordeel is, dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij het bevoegd gezag, is ontslag slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
10. Onder bezoldiging wordt verstaan de bezoldiging, bedoeld in artikel 15 onderdeel f, waarbij een eventuele korting op de bezoldiging op grond van artikel 4 of een daarmee overeenkomende regeling op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, buiten beschouwing blijft.

21. Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie

1. De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
   a. gevolg te geven aan de door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
   b. passende arbeid te verrichten waartoe het bevoegd gezag hem in de gelegenheid stelt;
   c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het bevoegd gezag een hierop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in en neemt dit mede in beschouwing.

22. Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van het bevoegd gezag in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de betrokkene opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van het

bevoegd gezag te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

23. Terugbetaling en terugvordering

1. Het bevoegd gezag kan al hetgeen op grond van dit besluit onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit,
   a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien het bevoegd gezag door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald; en
   b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat het bevoegd gezag onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van het bevoegd gezag terugbetaald of door het bevoegd gezag in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit, dan wel verrekend met openstaande bedragen zoals vakantiegeld en/of de structurele eindejaarsuitkering.

24. Onvervreemdbaarheid van bezoldiging of uitkering

1. Iedere bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
2. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde bezoldigingen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
3. Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

25. Tervisielegging

Het bevoegd gezag draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van dit besluit op een voor de betrokkene steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

26. Geen rechten voor datum van inwerkingtreding besluit

Tenzij in dit besluit uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan dit besluit geen rechten worden ontleend door de betrokkene, wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn betrekking wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor de dag van inwerkingtreding van dit besluit.

27. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor werknemers Vormingsonderwijs .

28. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 augustus 2009.

Bijlage 8 Bepaling werktijdfactor vakleerkrachten

1. Begripsbepalingen

In deze bijlage wordt verstaan onder:
a. Klokuur: een tijdsduur van zestig klokminuten.
b. Lestijd: De tijd dat de vakleerkracht echt voor de klas staat.
c. Opslagfactor: De tijd die de vakleerkracht krijgt voor voorbereiding, nawerk, deskundigheidsbevordering en overleg. De opslagfactor bedraagt 35 minuten bij een lestijd van 45 minuten. Voor langere of kortere lessen wordt de opslagfactor naar rato berekend.
d. Standaardles: een les met een lestijd van vijfenveertig klokminuten en een opslagfactor van 35 klokminuten.
e. Volledig dienstverband: een dienstverband met een werktijdfactor van 1,000 fte. Bij een volledig dienstverband zonder aanvullende werktijd voor reiskilometers bestaat de lesgevende taak uit dertig standaardlessen per week. Dit komt overeen met 22,5 klokuur lestijd per week.
f. Aanvullende werktijd voor reiskilometers: de werktijd die op grond van deze bijlage wordt toegekend voor reiskilometers boven de dagelijkse grens van 60 kilometer. Iedere kilometer boven deze grens telt mee voor één klokminuut werktijd.
g. Werktijd: De som van de lestijd, de opslagfactor en de aanvullende werktijd voor reiskilometers, in klokuren per week.
h. Kale werktijd: De som van de lestijd en de aanvullende werktijd voor reiskilometers, in klokuren per week.
i. Werktijdfactor: de omvang van het dienstverband bepaald door de kale werktijd in klokuren per week gedeeld door 22,5 klokuur.

2. Uitgangspunten

Bij een voltijdsdienstverband bedraagt de normjaartaak 1659 klokuur. Bij 40 schoolweken is dit een werktijd van 41,475 klokuur per week. De werktijd bestaat uit lestijd, een compensatie voor bovenmatige reisbelasting en de opslagfactor. De kale werktijd is de werktijd zonder opslagfactor en die bedraagt 22,5 klokuur per week.
Met ingang van 1 januari 2027 wordt bovenmatige reisbelasting gecompenseerd op basis van de reisafstand. Voor iedere kilometer die een vakleerkracht op een werkdag meer dan 60 kilometer naar en tussen scholen reist, wordt één klokminuut aan de werktijd toegevoegd. Dit noemen we de aanvullende werktijd voor reiskilometers.

3. Bepaling van de aanvullende werktijd voor reiskilometers

De reisafstand wordt per werkdag vastgesteld op basis van de snelste route volgens Google Maps, zijnde de geïntegreerde routeplanner van Visma.net HRM.
Per werkdag wordt het aantal kilometers boven 60 kilometer bepaald. Dit aantal wordt omgerekend naar klokminuten per week. Bij een reisafstand van 60 kilometer of minder vindt geen toevoeging plaats. Niet-benutte kilometers worden niet verrekend met de reisafstand op andere werkdagen.
De grens van 60 kilometer geldt voor iedere vakleerkracht, ongeacht de werktijdfactor.

Voorbeelden:
- Bij 45 kilometer op een werkdag worden geen klokminuten toegevoegd aan de werktijd.
- Bij 60 kilometer op een werkdag worden geen klokminuten toegevoegd aan de werktijd.
- Bij 75 kilometer op een werkdag worden 15 klokminuten toegevoegd aan de werktijd.
- Bij 100 kilometer op een werkdag worden 40 klokminuten toegevoegd aan de werktijd.

4. Werktijdfactorberekening

De werktijdfactor wordt bepaald door de kale werktijd in klokuren per week te delen door 22,5 uur.

5. Toepassing aanvullende werktijd bij een vastgestelde contractomvang

Wanneer de werktijdfactor vaststaat, wordt de aanvullende werktijd voor reiskilometers zoveel mogelijk binnen die omvang verwerkt. De compensatie kan dan leiden tot vermindering van het aantal toe te delen lessen.

6. Voorbeeldberekeningen van de werktijdfactor

Standaardlessen per week (aantal)	Lestijd (klokminuten)	Reisafstand boven 60 km per dag opgeteld per week (km)	Aanvullende werktijd per week (klokminuten)	Kale werktijd per week (klokuren)	Werktijdfactor (fte)
30	1350	0	0	22,5	1,0000
15	675	0	0	11,25	0,5000
15	675	10	10	11,42	0,5074
15	675	50	50	12,08	0,5370
27	1215	135	135	22,5	1,0000

7. Wijzigingen gedurende het schooljaar

Aan het begin van het schooljaar wordt de aanvullende werktijd voor reiskilometers berekend op basis van het rooster. Deze aanvullende werktijd wordt verwerkt in de werktijdfactor van de vakleerkracht. Wanneer het rooster gedurende het schooljaar wijzigt, wordt de aanvullende werktijd voor de nieuwe periode opnieuw berekend. Leidt deze berekening tot een hogere aanvullende werktijd dan al in de werktijdfactor is verwerkt, dan wordt de werktijdfactor met ingang van de nieuwe periode overeenkomstig verhoogd. Een lagere uitkomst leidt gedurende het schooljaar niet tot een verlaging van de eerder toegekende aanvullende werktijd of de daarmee samenhangende werktijdfactor.
Bij aanvang van een nieuw schooljaar wordt de aanvullende werktijd opnieuw vastgesteld op basis van de dan geldende gegevens.
De werkgever legt de berekening en eventuele wijzigingen schriftelijk vast en verstrekt deze aan de vakleerkracht.

8. Ingangsdatum

Deze berekeningswijze geldt met ingang van 1 januari 2027. Voor schooljaar 2026/2027 wordt deze uitsluitend toegepast op de periode vanaf die datum. Daarbij wordt voor alle vakleerkrachten uitgegaan van het grootste aantal resterende lesweken dat in een van de schoolvakantieregio's voorkomt, ongeacht de regio waarin zij werkzaam zijn. Voor de berekening wordt het voor de vakleerkracht geldende weekrooster op dit aantal lesweken toegepast.