

NOTA VAN WIJZIGINGEN

ten behoeve van de verlenging van de verlengde CAO BVE 2007-2009

looptijd 1-11-2010 t/m 31-3-2011

De Vereniging MBO Raad, gevestigd te Woerden,

enerzijds

en

- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer;
- de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht;
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht;
- UNIENFTO¹, gevestigd te Culemborg;

anderzijds

verklaren hierbij dat zij de verlengde collectieve arbeidsovereenkomst BVE 2007-2009 hebben verlengd voor de periode 1 november 2010 tot en met 31 maart 2011, met inachtneming van het volgende.

In deze nota van wijzigingen is de nieuwe tekst van de gewijzigde bepalingen opgenomen.

Aldus in vijfvoud opgemaakt en ondertekend te Woerden op 11 maart 2011.

namens de MBO Raad
de heer J.P.C.M. van Zijl

namens de MBO Raad
de heer R.C.A. Wilcke

namens ABVAKABO FNV
de heer R.C. van Baalen

namens de Algemene Onderwijsbond
de heer B.C.P.M. Hoogenboom

namens CNV Onderwijs
de heer W.J. Berg

namens UNIENFTO
de heer J. van den Dries

¹ De UNIENFTO is het onderhandelaarsakkoord en deze nota van wijzigingen mede namens de andere onderwijsbonden die deel uitmaken van de CMHF overeengekomen.



Voorblad en Colofon

Verlengde CAO BVE 2007-2009

1 november 2010 t/m 31 maart 2011

Collectieve arbeidsovereenkomst voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

Voorwoord

Deze cao is afgesloten door de partijen die genoemd zijn in de afsluitingsovereenkomst die is opgenomen in bijlage E bij deze cao.

De toelichting en de bijlagen maken deel uit van de cao. De tekst van bijlagen F, O en P is niet in deze uitgave opgenomen.

Tevens is in deze uitgave het Overlegprotocol arbeidsvoorwaardenvorming BVE-sector d.d. 11 maart 2011 opgenomen. Het Overlegprotocol maakt geen deel uit van de cao. Voorts is het Professioneel Statuut als bijlage als een zelfstandige voor onbepaalde tijd bindende overeenkomst opgenomen in de cao.

*** Preambule bij de verlengde cao-BVE 2007-2009**

Het belangrijkste onderdeel van de cao is dat over de werkverdeling een nieuwe set van afspraken is gemaakt. Deze set vervangt (zoals eind 2005 ook de bedoeling was) de bestaande modellen taakbeleid (vrije model en geregelde model). Bij het ontwerpen van de set heeft het feit dat de invoering van het CGO veel vraagt van de mensen op de werkvloer, een doorslaggevende rol gespeeld. Dit komt tot uiting in de nadruk die gelegd wordt bij de eigen verantwoordelijkheid van de professionele medewerkers: op teamniveau wordt bepaald hoe de werkzaamheden worden verdeeld. Partijen wijzen er hierbij op dat deze set niet een op zichzelf staand iets is. Op andere plekken is ook het een en ander geregeld dat in dit verband van belang is. Te denken is met name aan de Wet op de Ondernemingsraden en het Professioneel Statuut die de OR een belangrijke rol geven op het gebied van de begroting, taakbelasting- en het formatiebeleid.

Bij de derde verlenging van deze cao hebben cao-partijen afgesproken dat, zodra bekend is hoe de kabinetsmaatregelen voor overheids- en onderwijspersoneel worden ingevuld en duidelijk is welke concrete beleidswijzigingen voor het beroeps- en volwassenenonderwijs worden doorgevoerd, partijen nieuwe cao-afspraken maken die betrekking hebben op het jaar 2011.

Partijen werken tevens aan een uitgebreide herziening van de cao-teksten, die in de onderhandelingen over een aansluitende cao wordt betrokken.

Voorts hebben partijen in het licht van de gewijzigde rol en de positie van de vakbonden op de instellingen afgesproken de functionaliteit van het sociaal statuut op de instellingen te evalueren.

MBO Raad, Algemene Onderwijsbond, ABVAKABO FNV, CNV Onderwijs, UNIE *NFTO*, 11 maart 2011

Artikel A-14

Vervallen.

Paraaf voor gehele document.



Artikel A-21

Vervallen.

Artikel A-25

Vervallen.

Artikel A-31a

OR: ondernemingsraad, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Medezeggenschap Educatie en Beroepsonderwijs.

Artikel A-33

Vervallen.

Artikel A-46

Vervallen.

Artikel B-2

Als gevolg van afspraken in de cao-sector onderwijs (PO, VO, BVE) 2001 – februari 2003 ontvangen de instellingen een schoolbudget. De werkgever benut het budget voor de Regeling Ouderschapsverlof BVE, voor de toepassing van artikel I-15 voor zover deze op grond van onbetaalde ervaring leidt tot een hogere inschaling dan wanneer de onbetaalde ervaring niet zou zijn meegewogen en voor de toepassing van artikel I-12a, zoals dit artikel luidde op 31 december 2002. Daarnaast kan de werkgever het budget in overleg met de OR besteden aan:

- functiedifferentiatie;
- het creëren van ondersteunende functies;
- gerichte maatregelen ter vermindering van de werkdruk;
- arbo-contracten;
- mobiliteit;
- maatregelen ten behoeve van het oplossen van arbeidsmarktknelpunten;
- professionalisering van de werknemers.

De werkgever verschaft de OR inzicht in het budget dat hij voor deze doelen beschikbaar heeft.

Artikel B-8

1. De instelling heeft een interne geschillencommissie, hierna te noemen: de commissie.
2. De commissie neemt kennis van geschillen tussen een werknemer en de werkgever over de toepassing van de cao.
3. De werkgever stelt het reglement van de commissie vast in overleg met de OR.
4. Het reglement bevat in ieder geval de volgende elementen:
 - a. De commissie bestaat uit minimaal drie leden, te benoemen door de werkgever. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de OR en één lid wordt rechtstreeks benoemd door de werkgever. De beide leden doen gezamenlijk een voordracht voor de benoeming van een voorzitter.
 - b. De periode waarvoor de leden van de commissie worden benoemd.



- c. Het is niet noodzakelijk dat de leden van de commissie een arbeidsrelatie met de instelling hebben.
- d. De commissie stelt een huishoudelijk reglement op.
- e. De werknemer kan een geschil betreffende de toepassing van de cao door de werkgever bij de commissie aanhangig maken door indiening van een bezwaarschrift. Indien het geschil een schriftelijk aan de werknemer bekend gemaakt besluit van de werkgever betreft, maakt de werknemer het geschil aanhangig binnen 10 werkdagen nadat het besluit hem bekend is gemaakt. De commissie zendt een afschrift van het bezwaarschrift onverwijld aan de werkgever.
- f. De voorzitter van de commissie verklaart het bezwaarschrift niet-ontvankelijk als het niet is gemotiveerd, dan wel de bezwaartermijn niet in acht is genomen, dan wel het geschil niet specifiek de werknemer betreft.
- g. De voorzitter van de commissie verklaart het bezwaarschrift ongegrond als naar zijn oordeel op voorhand zeer aannemelijk is dat de werknemer in het ongelijk zal worden gesteld.
- h. De commissie behandelt het geschil mondeling en hoort de werknemer en de werkgever gezamenlijk.
- i. De commissie toetst of de werkgever, bij afweging van de belangen die in het geding zijn, in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen.
- j. De commissie brengt binnen 10 werkdagen nadat zij de werknemer en de werkgever heeft gehoord een niet bindend advies uit aan de werkgever en zendt een afschrift daarvan aan de werknemer.
- k. De werkgever neemt binnen 20 dagen na ontvangst van het advies een nieuw besluit.
- l. Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen opschortende werking.
- m. De kosten van de commissie komen voor rekening van de werkgever.

Artikel C-3

1. De werkgever die een verticale scholengemeenschap in stand houdt, besluit of de cao-VO of de cao BVE van toepassing is, voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften.
2. In de specifieke situatie waarbij parttime mbo-opleidingen een onderdeel vormen van een hbo-instelling, kan de werkgever de cao hbo toepassen, voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften.
3. In de specifieke situatie van SVO kan de werkgever de cao Kenniscentra toepassen, voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften.

Artikel D-3

Vervallen.

Artikel D-18

1. Werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het doelgroepenbeleid en het plan positieve actie.
2. De werkgever neemt de verantwoordelijkheid van het gevoerde beleid op het gebied van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties op in het sociaal jaarverslag.

Artikel E-3

Vervallen.



Artikel E-4

1. De werkgever heeft een regeling waarin de procedures voor het voeren van functioneringsgesprekken met een werknemer en het beoordelen van een werknemer zijn vastgelegd.
2. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de in het eerste lid genoemde regeling.

Artikel E-8

1. De werkgever stelt het scholingsbudget vast.
2. De werkgever vraagt advies aan de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het scholingsbudget.

Artikel E-16

1. De werkgever heeft een regeling startende werknemers, waarin aandacht wordt besteed aan de begeleiding van startende werknemers.
2. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de regeling startende werknemers.

Artikel E-26

Vervallen.

Artikel E-27

1. De werkgever heeft een regeling voor klachten waarin ten minste aandacht wordt besteed aan seksuele intimidatie, geweld, rassendiscriminatie en andere vormen van discriminatie, gedurende de werktijd of in verband met arbeid.
2. De werkgever benoemt een vertrouwenspersoon.
3. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de benoeming van de vertrouwenspersoon.

Artikel E-29

De werkgever heeft een privacyreglement.

Artikel E-30

De werkgever heeft een sollicitatiecode ten behoeve van de werving en selectie van werknemers.

*** Artikel F-1**

1. De normjaartaak bedraagt 1659 uur.
2. Voor de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger bedraagt de werkweek bij een normbetrekking 40 uur. De werknemer kan op 200 dagen per jaar ingezet worden voor het verrichten van werkzaamheden. Hiervan kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden afgeweken. Onder werkzaamheden bedoeld in de tweede volzin worden niet bedoeld



werkzaamheden die de werknemer verricht in het kader van de 59 uur genoemd in art E-9a.
3. Voor de overige werknemers bedraagt de werkweek ten hoogste 40 uur.

Artikel F-7

In overleg tussen de werkgever en de werknemer kan van artikel F-6 afgeweken worden.

Artikel F-10

Vervallen.

Artikel F-11

Vervallen.

Artikel F-11a

1. De werkgever heeft een regeling waarin is aangegeven op welke tijden de instelling is geopend.
2. In incidentele gevallen kan de instelling ook op zondagen, christelijke en algemeen erkende feestdagen zijn geopend. Dit vereist instemming van de OR.

Artikel F-11b

1. De werkgever heeft een regeling waarin is aangegeven:

- a. De tijden waarop de werknemers kunnen worden ingezet voor werkzaamheden;
- b. De lunch- en dinerpauzes;
- c. De rusttijden en rustdagen.

Bij de punten a en b kan onderscheid worden gemaakt tussen verschillende categorieën werknemers.

***Artikel F-14**

1. Voor de werknemer geldt een beschikbaarheidsregeling volgens de onderstaande tabel:

Werktijdfactor	Maximum aantal dagdelen per week	Maximum aantal dagen per week	Vrije dagdelen per jaar voor OP
0,0000 tot 0,1579	2	2	3
0,1579 tot 0,3421	4	3	5
0,3421 tot 0,5526	6	4	8
0,5526 tot 0,7895	8	4	10
0,7895 of meer	10	5	13

De kolom 'vrije dagdelen per jaar (OP) in deze tabel geldt alleen voor het OP.

2. De werkgever kan van deze tabel afwijken:

- a. voor het gehele personeel of categorieën daarvan, na instemming van de OR.
- b. in een individueel geval, in overeenstemming met de werknemer.

3. De werknemer die behoort tot de categorie OBP kan de werkgever verzoeken de jaartaak op een door de werknemer gewenste manier vorm te geven. Mogelijke vormen kunnen zijn:

- 4 dagen van 9 uur;
- 4 dagen van 8 uur en 1 dag van 4 uur;



- afwisselend weken van 5 dagen van 8 uur en van 4 dagen van 8 uur;
- 5 dagen van 8 uur met 17 vrij opneembare compensatiedagen.

4. Bij het keuzerecht van de in het derde lid bedoelde werknemer gelden twee randvoorwaarden:

- De normjaartaak van 1659 uur dient gerealiseerd te worden. Dit kan betekenen dat een werknemer die een van de genoemde vormen kiest, meer weken moet werken. Ook kan het betekenen dat de gekozen vorm niet voor alle werkweken geldt, maar dat gedurende een aantal weken meer uren gewerkt moeten worden.

Het is dus uitdrukkelijk niet zo, dat uit de genoemde vormen afgeleid kan worden dat er zonder meer sprake is van een 36-urige werkweek.

- De keuze mag niet in strijd zijn met het organisatorisch belang van de instelling.

Indien zulks naar de mening van de werkgever het geval is, wordt overleg gevoerd tussen de werkgever en de werknemer met de intentie alsnog tot overeenstemming te komen over de vormgeving van de jaartaak. De werkgever stelt vervolgens de werktijden vast. Op het besluit van de werkgever is de geschillenregeling van artikel B-5 van toepassing.

Artikel F-19

De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in de artikelen F-17 en F-18, maar met inachtneming van artikel F-16, met de OR een eigen vakantieregeling overeenkomen.

Artikel G-1

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid op de instelling. In het jaarlijks formatieplan wordt expliciet aandacht besteed aan dit onderwerp.
2. Indien de werkgever gebruik maakt of wil gaan maken van banen aan de onderkant van het loongebouw, ontwikkelt hij in overleg met de OR een beleid dat gericht is op het scheppen van deze banen.

Artikel G-3

1. De werkgever overlegt met de vakbonden in het kader van reorganisatie over de volgende onderwerpen:
 - a. de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van reorganisatie, fusie en splitsing;
 - b. het pakket arbeidsvoorwaarden indien sprake is van een verticale scholengemeenschap.
2. Het reorganisatieoverleg zoals benoemd in lid 1 is gericht op het bereiken van overeenstemming.
3. Van overeenstemming is sprake wanneer de werkgever overeenstemming bereikt met een meerderheid van de aan het reorganisatieoverleg deelnemende vakbonden.
4. De werkgever stelt de georganiseerde werknemer, indien nodig in werktijd, in staat om op verzoek van de vakbonden als deskundige deel te nemen aan het reorganisatieoverleg van de eigen werkgever.

Artikel G-3a

1. De werkgever heeft een sociaal statuut dat ten minste de volgende elementen bevat:
 - a. In welke gevallen overleg met vakbonden op instellingsniveau moet worden gevoerd.
 - b. In welke gevallen er overleg over een sociaal plan moet worden gevoerd.
 - c. In welke gevallen maatregelen overeengekomen worden inzake:



- herplaatsing in de eigen organisatie;
- overplaatsing naar een andere organisatie;
- vertrekbevorderende maatregelen.

2. Over wijzigingen in het sociaal statuut voert de werkgever op overeenstemming gericht overleg met vakbonden op de instelling.

Artikel G-4

In geval van een situatie zoals bedoeld in artikel G-3 lid 1 verstrekt de werkgever op een zo kort mogelijke termijn informatie aan de vakbonden en bespreekt met hen de stand van zaken, de beweegredenen en de voorgenomen handelingen in dat verband.

Een en ander laat onverlet de overlegverplichtingen van de werkgever krachtens de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Artikel G-5

In het reorganisatieoverleg worden bij het opstellen van een sociaal plan de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- a. bij een afvloeiingsregeling is anciënniteit per functiecategorie het criterium. De regeling kan er in voorzien dat zij die zulks wensen het eerst voor ontslag in aanmerking komen. In de regeling wordt opgenomen dat van de afvloeiingsvolgorde kan worden afgeweken indien het ontslag van de betrokken werknemer een vacature tot gevolg heeft. In afwijking van het gestelde in de eerste zin onder a. kunnen ook andere objectieve criteria voor afvloeiing worden overeengekomen;
- b. in geval gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn door terugloop van deelnemersaantallen in een bepaalde sector of afdeling kunnen de ontslagen beperkt worden tot die afdeling of sector.

Artikel G-6

Vervallen.

Artikel G-7

Vervallen.

Artikel H-5

De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling aanwezig zijn:

- a. De statuten en overige bij of krachtens de statuten bepaalde reglementen van de rechtspersoon.
- b. Een exemplaar van de cao.
- c. Andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden.
- d. De voor de instelling relevante onderwijswetgeving, en het Kaderbesluit rechtspositie BVE alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door OCW dan wel LNV.
- e. De Wet op de ondernemingsraden en het (voorlopig) OR-reglement;
- f. Vervallen.
- g. Adres en reglement van:
 - de Commissie van Beroep;



- de Commissie voor geschillen;
 - de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs;
 - de Bezwarencommissie functiewaardering;
 - overige voor de werknemer relevante commissies.
- h. Naam en adres van de Bedrijfsgezondheidsdienst.
- i. Naam en adres van de Arbeidsinspectie.
- j. De van toepassing zijnde afvloeiingsregeling.

Artikel H-30

De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie mede aan de regels die, ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever, na overleg met belanghebbende groeperingen of geledingen, waaronder in voorkomende gevallen de OR, door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.

Artikel I-1

1. Met inachtneming van de navolgende bepalingen wordt elke werknemer bezoldigd volgens het bij zijn functie behorende carrièrepatroon (actuele loonpeil) vermeld in bijlage A.

In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin wordt het salaris van de werknemer, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, vastgesteld op een bedrag dat in de voor hem geldende schaal is opgenomen bij het salarisnummer bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd in jaren voorzover de schaal in de bijlage A3 dit aangeeft.

Wanneer de werknemer de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt het salaris met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij die leeftijd bereikt, vastgesteld op het hoogste bedrag van het begintraject of op het bedrag dat in de voor hem van toepassing zijnde schaal is vermeld bij het salarisnummer in bijlage A1.

2. Indien er sprake is van een fietsregeling kan de werknemer desgewenst en met inachtneming van de desbetreffende regeling van de werkgever gebruik maken van de dan bestaande fiscale faciliteiten onder andere inzake verlagings van het brutoloon.

3. De werknemer die lid is van een vakbond kan de vakbondscontributie laten inhouden op zijn salaris, conform de voorwaarden uit de Regeling vakbondscontributie (zie hiervoor bijlage U).

Het model aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de MBO Raad (www.mbooraad.nl).

Artikel I-5

Vervallen.

Artikel I-17

De werkgever die beloningsdifferentiatie wil toepassen, formuleert daarvoor beleid waarin hij aangeeft in welke gevallen extra beloning kan worden toegekend en welke grenzen worden gesteld aan de extra beloning.

Artikel J-2



In afwijking van het gestelde in artikel J-1 kan de werkgever, met inachtneming van J-1, in overleg met de OR een eigen regeling vaststellen.

Artikel J-3

De werkgever kan in overleg met de vakbonden op de instelling en met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving met betrekking tot de reiskosten een salderingsregeling vaststellen.

Artikel K-1

Vervallen.

Artikel K-2

Vervallen.

Artikel K-3

Vervallen.

Artikel K-4

Vervallen.

Artikel K-5

Vervallen.

Artikel K-6

1.Vervallen.

2. Daar waar in de cao wordt gesproken over overleg met de OR heeft de OR ten aanzien van de desbetreffende aangelegenheden instemmingsrecht conform artikel 27 WOR.

Artikel K-7

Vervallen.

*** Artikel K-8**

Vervallen.

Artikel K-9

Vervallen.

***Artikel K-10**

Vervallen.

Artikel K-11

Vervallen.

Bevoegdheden ondernemingsraad



Artikel K-12

1. Op grond van artikel 32 lid 1 WOR wordt aan de OR, naast de bevoegdheden die elders in deze cao aan de OR zijn toegekend, een adviesbevoegdheid conform artikel 25 WOR toegekend over een voorgenomen besluit op het gebied van de volgende onderwerpen:

- a. aanbod van opleidingen;
- b. onderwijskwaliteitsbeleid;
- c. deelneming aan onderwijskundige experimenten voor het personeel;
- d. meerjarig financieel beleid;

2. Op grond van artikel 32 lid 1 WOR wordt aan de OR, naast de bevoegdheden die elders in deze cao aan de OR zijn toegekend, een instemmingsbevoegdheid conform artikel 27 WOR toegekend over een voorgenomen besluit op het gebied van de volgende onderwerpen:

- a. belangrijke verandering van de onderwijskundige doelstelling;
- b. de personele gevolgen van deelneming aan onderwijskundige experimenten;
- c. wijziging aanstellings- of ontslagbeleid, ook indien deze wijziging verband houdt met grondslag van de instelling;
- d. organisatie van de examens;
- e. formatiebeleid;
- f. taakbelastingsbeleid;
- g. taakverdelingsbeleid, voor zover niet in cao geregeld is;
- h. reglement werkoverleg om zeggenschap van docenten te regelen: aangelegenheden van pedagogisch-didactische aanpak;
- i. het medezeggenschapsstatuut;
- j. aanvulling professioneel statuut (indien er op instellingsniveau een uitwerking plaatsvindt, mag deze niet strijdig zijn met de afgesproken regeling en behoeft deze uitwerking de instemming van de ondernemingsraad).

Artikel L-1

Vervallen.

Artikel M-1

1. De werkgever stelt jaarlijks een sociaal jaarverslag op, waarin in ieder geval aandacht wordt besteed aan:

- formatiebeleid;
- personeelsbeleid;
- taakbelastingsbeleid;
- evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties.

2. De werkgever bespreekt het sociaal jaarverslag met de OR en met de vakbonden die partij zijn bij deze cao.

3. Vakbonden worden geïnformeerd over het vastgestelde beleid inzake beloningsdifferentiatie.

Artikel M-2

Vervallen.



Artikel M-3

Vervallen.

Artikel M-4

De begroting en de jaarrekening zijn, nadat zij door de werkgever zijn vastgesteld, beschikbaar voor de vakbonden die partij zijn bij deze cao.

*Bijlage A1

01-02- 2009 verlenging	01-07- 2009	01-01- 2010	01-07- 2010	01-01- 2011
--------------------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

Carrièrepatronen OBP

Carrièrepatroon 1 functie

1.01	1492				1523
1.02	1553				1584
1.03	1613				1644
1.04	1643				1674
1.05	1676				1707
1.06	1708				1739
1.07	1752				1782

Carrièrepatroon 2 functie

2.01	1523				1554
2.02	1585				1616
2.03	1643				1674
2.04	1708				1739
2.05	1752				1782
2.06	1801				1830
2.07	1861				1890
2.08	1920				1949

Carrièrepatroon 3 functie

3.01	1523				1554
3.02	1643				1674
3.03	1708				1739
3.04	1801				1830
3.05	1861				1890



3.06	1920				1949
3.07	1976				2005
3.08	2031				2060
3.09	2085				2114

Carrièrepatroon 4 functie

4.01	1553				1584
4.02	1613				1644
4.03	1676				1707
4.04	1752				1782
4.05	1861				1890
4.06	1920				1949
4.07	1976				2005
4.08	2031				2060
4.09	2085				2114
4.10	2138				2167
4.11	2191				2220

Carrièrepatroon 5 functie

5.01	1585				1616
5.02	1613				1644
5.03	1708				1739
5.04	1801				1830
5.05	1920				1949
5.06	1976				2005
5.07	2031				2060
5.08	2085				2114
5.09	2138				2167
5.10	2191				2220
5.11	2242				2271
5.12	2299				2328

Carrièrepatroon 6 functie

6.01	1639				1670
6.02	1705				1736
6.03	1798				1827
6.04	1916				1945
6.05	2028				2057
6.06	2081				2110
6.07	2135				2164
6.08	2187				2216



6.09	2238				2267
6.10	2295				2324
6.11	2350				2379
6.12	2402				2431

Carrièrepatroon 7 functie

7.01	1749				1779
7.02	1798				1827
7.03	1916				1945
7.04	2028				2057
7.05	2135				2164
7.06	2238				2267
7.07	2295				2324
7.08	2350				2379
7.09	2402				2431
7.10	2458				2487
7.11	2515				2544
7.12	2574				2603
7.13	2643				2672

Carrièrepatroon 8 functie

8.01	1972				2001
8.02	2028				2057
8.03	2135				2164
8.04	2238				2267
8.05	2350				2379
8.06	2458				2487
8.07	2574				2603
8.08	2643				2672
8.09	2704				2733
8.10	2758				2787
8.11	2817				2846
8.12	2877				2906
8.13	2930				2959
8.14	2982				3011

Carrièrepatroon 9 functie

9.01	2238				2267
9.02	2350				2379
9.03	2458				2487
9.04	2574				2603



9.05	2704				2733
9.06	2817				2846
9.07	2930				2959
9.08	3037				3066
9.09	3143				3172
9.10	3261				3290
9.11	3365				3394

Carrièrepatroon 10 functie

09.92	2376				2405
09.93	2436				2465
10.01	2497				2526
10.02	2610				2639
10.03	2724				2753
10.04	2838				2867
10.05	2952				2981
10.06	3066				3095
10.07	3180				3209
10.08	3293				3322
10.09	3407				3436
10.10	3521				3550
10.11	3635				3664
10.12	3749				3778

Carrièrepatroon 11 functie

10.91	2587				2616
10.92	2677				2706
10.93	2768				2797
11.01	2858				2887
11.02	2985				3014
11.03	3111				3140
11.04	3238				3267
11.05	3364				3393
11.06	3491				3520
11.07	3618				3647
11.08	3744				3773
11.09	3871				3900
11.10	3997				4026
11.11	4124				4153
11.12	4251				4280



Carrièrepatroon 12 functie

11.91	2816				2845
11.92	2968				2997
11.93	3120				3149
12.01	3273				3302
12.02	3413				3442
12.03	3554				3583
12.04	3695				3724
12.05	3835				3864
12.06	3976				4005
12.07	4117				4146
12.08	4257				4286
12.09	4398				4427
12.10	4539				4568
12.11	4679				4708
12.12	4820				4849

Carrièrepatroon 13 functie

12.91	3066				3095
12.92	3293				3322
12.93	3520				3549
13.01	3747				3776
13.02	3870				3899
13.03	3994				4023
13.04	4117				4146
13.05	4240				4269
13.06	4364				4393
13.07	4487				4516
13.08	4610				4639
13.09	4734				4763
13.10	4857				4886
13.11	4981				5010
13.12	5104				5133
13.13	5227				5256

Carrièrepatroon 14 functie

14.01	4292				4321
14.02	4402				4431
14.03	4507				4536
14.04	4617				4646



14.05	4752				4781
14.06	4888				4917
14.07	5026				5055
14.08	5162				5191
14.09	5298				5327
14.10	5442				5471
14.11	5591				5620
14.12	5744				5773

Carrièrepatroon 15 functie

15.01	4507				4536
15.02	4617				4646
15.03	4752				4781
15.04	4888				4917
15.05	5026				5055
15.06	5162				5191
15.07	5298				5327
15.08	5442				5471
15.09	5591				5620
15.10	5744				5773
15.11	5926				5955
15.12	6116				6145
15.13	6310				6339

Carrièrepatroon 16 functie

16.01	4888				4917
16.02	5026				5055
16.03	5162				5191
16.04	5298				5327
16.05	5442				5471
16.06	5591				5620
16.07	5744				5773
16.08	5926				5955
16.09	6116				6145
16.10	6310				6339
16.11	6512				6541
16.12	6718				6747
16.13	6932				6961

Carrièrepatroon 17 functie

17.01	5298				5327
-------	------	--	--	--	------



17.02	5442				5471
17.03	5591				5620
17.04	5744				5773
17.05	5926				5955
17.06	6116				6145
17.07	6310				6339
17.08	6512				6541
17.09	6718				6747
17.10	6932				6961
17.11	7155				7184
17.12	7384				7413
17.13	7620				7649

Carrièrepatroon 18 functie

18.01	5744				5773
18.02	5926				5955
18.03	6116				6145
18.04	6310				6339
18.05	6512				6541
18.06	6718				6747
18.07	6932				6961
18.08	7155				7184
18.09	7384				7413
18.10	7620				7649
18.11	7864				7893
18.12	8113				8142
18.13	8374				8403

Bijlage A2

Carrièrepatronen OP

Carrièrepatroon LB functie

OB.02	2376				2405
OB.03	2436				2465
LB.01	2497				2526
LB.02	2610				2639
LB.03	2724				2753
LB.04	2838				2867
LB.05	2952				2981



LB.06	3066				3095
LB.07	3180				3209
LB.08	3293				3322
LB.09	3407				3436
LB.10	3521				3550
LB.11	3635				3664
LB.12	3749				3778

Carrièrepatroon LC functie

OC.01	2587				2616
OC.02	2677				2706
OC.03	2768				2797
LC.01	2858				2887
LC.02	2985				3014
LC.03	3111				3140
LC.04	3238				3267
LC.05	3364				3393
LC.06	3491				3520
LC.07	3618				3647
LC.08	3744				3773
LC.09	3871				3900
LC.10	3997				4026
LC.11	4124				4153
LC.12	4251				4280

Carrièrepatroon LD functie

OD.01	2816				2845
OD.02	2968				2997
OD.03	3120				3149
LD.01	3273				3302
LD.02	3413				3442
LD.03	3554				3583
LD.04	3695				3724
LD.05	3835				3864
LD.06	3976				4005
LD.07	4117				4146
LD.08	4257				4286
LD.09	4398				4427
LD.10	4539				4568



LD.11	4679				4708
LD.12	4820				4849

Carrièrepatroon LE functie

OE.01	3066				3095
OE.02	3293				3322
OE.03	3520				3549
LE.01	3747				3776
LE.02	3870				3899
LE.03	3994				4023
LE.04	4117				4146
LE.05	4240				4269
LE.06	4364				4393
LE.07	4487				4516
LE.08	4610				4639
LE.09	4734				4763
LE.10	4857				4886
LE.11	4981				5010
LE.12	5104				5133
LE.13	5227				5256

Bijlage A3

Carrièrepatronen Jeugdigen

Carrièrepatroon 1 functie

J15	778				809
J16	778				809
J17	778				809
J18	920				951
J19	1063				1094
J20	1207				1238
J21	1350				1381

Carrièrepatroon 2 functie



J15	793				824
J16	793				824
J17	793				824
J18	938				969
J19	1084				1115
J20	1231				1262
J21	1377				1408

Carrièrepatroon 3 functie

J16	809				840
J17	809				840
J18	956				987
J19	1106				1137
J20	1255				1286
J21	1404				1435

Carrièrepatroon 4 functie

J16	824				855
J17	824				855
J18	976				1007
J19	1129				1160
J20	1279				1310
J21	1434				1465

Carrièrepatroon 5 functie

J17	852				883
J18	1011				1042
J19	1168				1199
J20	1327				1358
J21	1485				1516

Bijlage A4

Carrièrepatroon in- en doorstroombanen

AT.1	1381,20	1398,60	1407,60	1416,00	1424,40
AT.2	1437	1445	1450	1454	1474
1.01	1492				1523
1.02	1553				1584
1.03	1613				1644



1.04	1643			1674
1.05	1676			1707
1.06	1708			1739
1.07	1752			1782

Bijlage A5

Maximumsalarisbedragen

A. 15-jaarsuitzicht
oud sal.nr.

10.10	3411			3440
10.11	3514			3543
10.12	3631			3660
11.6	3747			3776
11.7	3858			3887
11.8	3967			3996
11.9	4076			4105
11.10	4181			4210
12.3	4292			4321
12.4	4402			4431
12.5	4507			4536
12.6	4617			4646
12.7	4752			4781
13.5	4888			4917
13.6	5026			5055
13.7	5162			5191
14.6	5296			5325
14.7	5433			5462
14.8	5579			5608
15.6	5735			5764
15.7	5889			5918
15.8	6043			6072
16.6	6226			6255
16.7	6405			6434
16.8	6586			6615
17.6	6768			6797
17.7	6948			6977
17.8	7128			7157
18.6	7349			7378



18.7	7569				7598
18.8	7787				7816

*B. Gegarandeerde
schaal
oude
sal.sch.*

11	4181				4210
12	4752				4781
13	5162				5191
14	5591				5620
15	6116				6145
16	6718				6747
17	7384				7413
18	8113				8142

Leraar in opleiding (LIO)

*Salaris bij fulltime aanstelling zoals bedoeld in Bijlage K, art.
6*

LIO	1249				1263
-----	------	--	--	--	------

50% van LB.01

Minimum vakantie-uitkering

bij leeftijd

22 jaar >	141,80				
21 jaar	127,63				
20 jaar	113,45				
19 jaar	99,26				
18 jaar	85,08				
17 jaar	70,90				
16 jaar	70,90				
15 jaar	70,90				



Uitlooptoeslagen

LB	25,89				
LC	47,13				
LD	23,31				

Bindingstoelage cf. art. I-12a

NB: De hieronder vermelde bedragen zijn jaarbedragen, geen maandbedragen.

OP	331,55				
----	--------	--	--	--	--

Bindingstoelage cf. art. I-12b

NB: De hieronder vermelde bedragen zijn jaarbedragen, geen maandbedragen.

LB	1368,00				
LC	1524,00				
LD	1692,00				
LE	1480,00				

Structurele eindejaarsuitkering

	2009	2010
str. eju	8,33%	8,33%

De berekeningsgrondslag eindejaarsuitkering: maandsalaris + uitlooptoeslag

Verhuiskosten (Vhk)

Tegemoetkoming verhuiskosten als bedoeld in art. 5, lid1 onder a, van de regeling verplaatsingskosten (eenmalig bedrag)



Vhk	2200,32				
-----	---------	--	--	--	--

Reiskosten

€ per km

5-30 km *	0,15				
-----------	------	--	--	--	--

* De vergoeding wordt verstrekt over maximaal 30 kilometer per enkele reisafstand (derhalve maximaal 60 kilometer

per werkdag), met dien verstande dat de kosten verband houdende met de eerste 5 kilometer per enkele reisafstand

(derhalve 10 kilometer per werkdag) niet voor vergoeding in aanmerking komen en nihil is.

Jaarlijkse indexaties per 1

januari

verhoging van bedragen met het totale percentage waarmee de salarischaalbedragen in het voorafgaande jaar zijn verhoogd.

indexatie per 1 januari 2009 o.b.v. 2,4% (asm 01-07-2008)

indexatie per 1 januari 2010 o.b.v. 0% (geen asm in 2009)

indexatie per 1 januari 2011 o.b.v.0% (geen asm in 2010)

EHBO-toelage

EHBO	9,47				
------	------	--	--	--	--

werkgeversbijdrage ziektkostenverzekering

algemeen	27,66				
aanvullend	14,49				

Bijlage Q, artikel 9

In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de OR.

Bijlage R, artikel 9

In alle gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de OR.

Bijlage U

Regeling vakbondscontributie



Artikel 1 Karakter van de regeling

Deze regeling maakt de inzet mogelijk van bestanddelen van het brutoloon voor de betaling van de vakbondscontributie.

Artikel 2 Vakbondscontributie

De volledige contributie over het betreffende kalenderjaar komt voor de regeling in aanmerking.

Artikel 3 Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie

De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van een vakbond die partij is bij de totstandkoming van de CAO BVE.

Toelichting: dit betreft de volgende organisaties:

- AOb en ABVAKABO FNV
- CNV Onderwijs
- UNIENFTO/CMHF:
 - UNIENFTO, vakbond voor de beroepskolom en het voortgezet onderwijs;
 - VMSO, Vereniging van Management- en Stafpersoneel in het Onderwijs;
 - KVLO, Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding;
 - NVLF / O, Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie;
 - VLS, Vereniging Leraren Schoolmuziek;
 - KNTV, Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaars Vereniging;
 - VONKC, Vereniging ONderwijs Kunst en Cultuur;
 - NVOP, Nederlandse Vereniging voor Onderwijspersoneel;
 - NVS-NVL, Nederlandse Vereniging van Schooldecanen en Leerlingbegeleiders;
 - VLLT, Vereniging van Leraren in Levende Talen;
 - NVON, Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen;
 - NVvW, Nederlandse Vereniging van Wiskundeleraren.

Een aanvraag kan, per betaald contributiebedrag, slechts bij één werkgever worden ingediend. De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave.

Artikel 4 Bron

Voor de betaling van de vakbondscontributie in het jaar kunnen de volgende opgebouwde aanspraken worden ingezet:

- Eindejaarsuitkering.

Artikel 5 Procedure

1. De werknemer moet vóór 1 november van het betreffende jaar aan de werkgever kenbaar maken dat hij/zij van deze regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken.

2. Daartoe levert de werknemer een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsbewijs in bij de werkgever.

Het aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de MBO Raad:

www.mborraad.nl.



Toelichting, preambule

Overgang PMR naar OR

Door het vervallen van de Wet Medezeggenschap Onderwijs 1992 (WMO) en de inwerkingtreding van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) komen alle MR-reglementen en daarmee alle bevoegdheden van de PMR te vervallen. Er geldt dus een nieuw advies- en instemmingsregime op basis van de WOR, het Professioneel Statuut en de CAO BVE.

In de afgelopen jaren zijn, na advies of met instemming van de (P)MR, door het bevoegd gezag van de instelling besluiten genomen en in regelingen vastgelegd (bijvoorbeeld regelingen omtrent procedures t.a.v. het voeren van functioneringsgesprekken en het geven van beoordelingen, e.d.).

Deze besluiten blijven na 1 maart 2011 van kracht. Eerst na advies of instemming van de ondernemingsraad, indien hen die bevoegdheid toekomt op basis van het nieuwe medezeggenschapsregime (in casu: WOR, Professioneel Statuut en de CAO BVE), kan er sprake zijn van een regeling die de oude vervangt.

Toelichting, artikel E-4

Vervallen.

Toelichting, artikel F-5

Op basis van het Professioneel Statuut heeft de OR instemmingsbevoegdheid over het taakbelastingsbeleid en het taakverdelingsbeleid gekregen, voor zover dit niet in de cao is geregeld. De in het Professioneel Statuut vastgelegde bevoegdheden zijn inmiddels geïncorporeerd in de cao in artikel K-12. Daarnaast voert de werkgever overleg met de OR over de vaststelling van de organisatorische eenheden.

Toelichting, artikel G-5

De oude afvloeiingsregeling blijft van kracht tot een nieuwe is overeengekomen.

Toelichting, artikel F-10

Vervallen.

Toelichting, artikel K-8

Vervallen.

Toelichting, artikel K-10

Vervallen.

Toelichting, bijlage J

Vervallen.

Overlegprotocol

Overlegprotocol inzake de wijze waarop door of namens de bevoegde gezagsorganen van de BVE-instellingen met de daarvoor in aanmerking



komende vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel overleg gevoerd wordt over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen.

Partijen

De Vereniging MBO Raad, gevestigd te Woerden, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J.P.C.M. van Zijl, en de heer R.C.A. Wilcke, verder te noemen de MBO Raad, en

- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer R.C. van Baalen,
 - de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer B.C.P.M. Hoogenboom,
 - CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg,
 - UNIENFTO*, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J.F.A.M. van den Dries,
- hierna te noemen: de vakbonden

overwegende

- dat zij uitvoering willen geven aan het bepaalde in artikel 4.1.2 van de WEB, zoals dit artikel luidt na het inwerkingtreden van de Wet van 27 juni 2008 tot wijziging van onder meer de Wet Educatie en beroepsonderwijs inzake deregulering en administratieve lastenverlichting (DAL, Stb. 2008, 267);
 - dat de inwerkingtreding van de Wet van 17 december 2009, tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met de medezeggenschap van personeel en deelnemers in de educatie en het beroepsonderwijs (medezeggenschap educatie en beroepsonderwijs, Stb. 2010, 8), nopen tot aanpassing van het Overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming dat zij op 18 december 2007 hebben gesloten;
 - dat genoemd overlegprotocol ook overigens actualisering behoeft,
- komen het volgende 'Overlegprotocol arbeidsvoorwaardenvorming BVE-sector' overeen.

Paragraaf 1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

Vakbond: een vereniging van werknemers zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

WEB: de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501) zoals laatstelijk gewijzigd.

Werkgever: het bevoegd gezag van de instelling zoals bedoeld in artikel 1.1.1. onder de letter w van de WEB.

Paragraaf 2. Overleg op cao-niveau

Artikel 2. Overleg over de cao

1. De MBO Raad voert met vakbonden overleg over de rechtspositie en over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen. Het overleg is gericht op het afsluiten van een



cao met een zo groot mogelijke reikwijdte die concurrentie op de markt mogelijk maakt, aantrekkelijk is voor de werknemers in de sector en recht doet aan de belangen van de sector.

2. Een cao kan worden afgesloten door de MBO Raad en ten minste één vakbond. Er geldt derhalve geen bijzondere geschillenregeling voor het geval de MBO Raad en de aan het overleg deelnemende vakbonden niet gezamenlijk tot overeenstemming komen.

3. In de cao zullen in ieder geval afspraken worden gemaakt over:

- a. de algemene salarisontwikkeling;
- b. uitgangspunten waaraan een door de werkgever in te richten functiewaarderingsstelsel moet voldoen;
- c. de vaststelling van de algemene arbeidsduur;
- d. mutaties in algemeen aanvullende afspraken met betrekking tot de uitkering bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid voor zover die uitgaan boven de wettelijke afspraken van de werknemersverzekeringen.

4. De vakbonden doen geen beroep meer op de positie ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvorming die zij ontleen aan het decentralisatieconvenant, aan de ROP-overeenkomst en aan enige andere overeenkomst of wet- en regelgeving.

Paragraaf 3. Overleg met vakbonden op de instelling

Artikel 3. Overleg op de instelling

De werkgever voert in ieder geval overleg met de vakbonden die partij zijn bij de vigerende CAO BVE. Het voorzitterschap berust bij de werkgever.

Artikel 4. Competentie van het overleg

De werkgever en de in artikel 3 bedoelde vakbonden voeren overleg over die aangelegenheden die in de vigerende CAO BVE zijn benoemd als te bespreken onderwerpen op instellingsniveau. Het overleg vindt plaats binnen de in die cao aangegeven kaders.

Artikel 5. Aard van het overleg

Het overleg is openbaar. Partijen kunnen besluiten het overleg geheel of gedeeltelijk besloten te voeren. Tijdens een besloten deel kunnen geen besluiten worden genomen.

Artikel 6. Deelname aan het overleg

Partijen laten elkaar schriftelijk weten wie namens hen aan het overleg deelneemt en tot besluitvorming bevoegd is.

Artikel 7. Bijeenroepen overleg

- a. De werkgever roept het overleg bijeen. Hij doet dit in ieder geval als één of meer van de in artikel 3 bedoelde vakbonden hem daarom verzoeken.
- b. De bijeenroeping of het verzoek daartoe wordt gemotiveerd en tijdig aan alle partijen kenbaar gemaakt.

Artikel 8. Kosten van het overleg



- a. Elk der partijen draagt zelf de kosten die voortvloeien uit de deelname aan het overleg.
- b. De kosten van het bijeenroepen en houden van het overleg zijn voor rekening van de werkgever.

Paragraaf 4 . Overige bepalingen

Artikel 9. Afstemming tussen de MBO Raad en de vakbonden

Ten behoeve van een goede afstemming zullen partijen bij de cao ten minste tweemaal per jaar met elkaar overleggen.

Artikel 10. Wijziging in wet- en regelgeving

Indien tijdens de looptijd van dit protocol wijzigingen in wet en regelgeving voor de bve-sector plaatsvinden, zullen partijen het protocol terstond in overeenstemming brengen met deze wijzigingen.

Artikel 11. Inwerkingtreding en looptijd

Dit aangepaste protocol treedt in werking op 11 maart 2011 en geldt voor onbepaalde tijd. Dit protocol kan uitsluitend met instemming van alle ondertekende partijen worden gewijzigd.

Aldus in negenvoud opgemaakt en ondertekend te Woerden op 11 maart 2011 door:

namens de MBO Raad,
de heer J.P.C.M. van Zijl

namens de MBO Raad,
de heer R.C.A. Wilcke

namens de Alg. Onderwijsbond,
de heer B.C.P.M. Hoogenboom

namens CNV Onderwijs,
de heer W.J. Berg

namens ABVAKABO FNV,
de heer R.C. van Baalen

namens UNIENFTO*,
de heer J.F.A.M. van den Dries.



** De UNIENFTO tekent dit overlegprotocol mede namens de andere onderwijsbonden die deel uitmaken van de CMHF.*

