

CAO 2011
Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening

**Collectieve arbeidsovereenkomst
voor Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening**

OVEREENKOMST INZAKE CAO Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening 2011

Hierbij verklaren

- de ABVAKABO / FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Oostmeijer,
- de Onderwijsbond Christelijk Nationaal Vakverbond, gevestigd te Zoetermeer, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J. Noorda,

en

- de Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening, statutair gevestigd te Leeuwarden, te dezen vertegenwoordigd door algemeen directeur P. Zondervan,

Het volgende te zijn overeengekomen:

- de collectieve arbeidsovereenkomst Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening
- de daarbij behorende bijlagen;
- een aantal wijzigingen in de CAO voornoemd;

Aldus in enkelvoud opgemaakt en ondertekend door:

Namens de ABVAKABO FNV,

Namens de Onderwijsbond CNV,

Namens de Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening,

Inhoud

Preambule	4
1. Begripsbepalingen	5
2. Algemene bepalingen	6
3. Dienstverband	7
3.1 Arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht	7
3.2 Deeltijdarbeid	7
3.3 Beëindiging van het dienstverband en schorsing.....	7
3.4 Opzegtermijn	8
3.5 Overig.....	8
3.6 Concurrentiebeding	8
3.7 Auteurs- of octrooirecht.....	8
4. Beloning	9
4.1 Salaris- en beoordelingssysteem	9
4.2 Vakantietoeslag.....	11
4.3 Spaarloonregeling	11
4.4 Levensloopregeling	11
4.5 Jubileumuitkering	12
4.6 Uitkering bij overlijden	12
4.7 Personeelsfonds	12
5. Aan- en afwezigheid	13
5.1 Arbeidsduur	13
5.2 Overwerk en overwerkvergoeding	14
5.3 Vakantie	15
5.4 Buitengewoon verlof.....	17
5.5 Zwangerschap- en bevallingsverlof.....	18
5.6 Verlof bij adoptie van een kind	18
5.7 Ouderschapsverlof	18
5.8 Seniorenverlof	19
5.9 Overgangsregeling seniorenverlof	19
6. Vergoedingen	21
6.1 Reiskosten	21
6.2 Verblijfkosten.....	23
6.3 Onkosten.....	23
6.4 Verhuiskosten	23
6.5 Studiekosten	23
6.6 Telewerken.....	25
6.7 Overige faciliteiten.....	25
7. Pensioen	27
7.1 Flexibel Pensioen en Uittreden	27
8. Arbeidsongeschiktheid	28
9. Ziektekostenverzekering	29
10. Bedrijfsgeneeskundige diensten	30
10.1 Arbodienst	30

Bijlagen

Sociaal statuut

Preambule

De CAO Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening 2011 is het resultaat van onderhandelingen in het kader van een fusie tussen:

- De Stichting Dienstverlening Christelijk Onderwijs Noord- en Oost-Nederland, gevestigd te Emmen.
- De Stichting Onderwijsbureau Noord Nederland Christelijk Onderwijs, gevestigd te Leeuwarden.
- De Vereniging voor Christelijk Onderwijs Liudger, gevestigd te Groningen.

Sindsdien zijn er behoudens een aantal jaarlijkse aanvullingen en afspraken alleen technische aanpassingen doorgevoerd.

Bij de totstandkoming van de CAO in 2001 en de invoering van de huidige salarisstructuur hebben CAO partijen de intentie uitgesproken te komen tot een meer prestatiegerichte beloning. Bij de werkgever leeft de wens om daaraan gekoppeld de CAO ver gaand aan te passen.

Uitgaande van een organisatie waarin de medewerkers loyaal zijn naar de organisatie, het werk en elkaar, waarin medewerkers in staat zijn om eigen initiatief te ontwikkelen en zelf verantwoording nemen kan volstaan worden met een CAO waarin de basisafspraken worden vastgelegd. Voorwaarde voor een dergelijke organisatie is dat er voor de medewerkers voldoende ontplooiingsmogelijkheden worden gecreëerd en dat er een koppeling plaats vindt tussen beoordelen en belonen.

Om een dergelijke organisatie te ontwikkelen zal tijd nodig zijn. Een stap in die richting is gemaakt door te starten met de ontwikkeling van een meer prestatiegericht beloningssysteem. In dit systeem worden naast de werkinhoud ook de competenties beoordeeld.

Er is een competentiebibliotheek ontwikkeld waarin naast de kerncompetenties ook de functiegerichte competenties zijn omschreven en ontwikkelingsstappen zijn gedefinieerd. Er zijn zeven functiegroepen ontwikkeld met in elke groep een abstract omschreven referentiefunctie waarin naast werkinhoud ook de specifiek benodigde competenties voor de betreffende functie is aangegeven. Bij elke functiegroep behoren een aantal niveaubladen waarin niveaubepalende elementen worden beschreven die een hogere of lagere waardering ten opzichte van de referentiefunctie rechtvaardigen.

De fase die hierop zal volgen is het ontwikkelen van een beoordelingssysteem met daaraan gekoppeld een salarisgebouw en een beloningsstructuur.

De werkgever zal de wijze van implementatie en de vervolgstappen met de werknemersvertegenwoordiging en de OR bespreken.

1. Begripsbepalingen

<i>Werkgever</i>	Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening
<i>Werknemersorganisaties</i>	ABVAKABO / FNV, Onderwijsbond CNV en de Unie.
<i>Werknemer</i>	Iedere werkne(e)m(st)er in dienst van de werkgever, met uitzondering van de directie.
<i>Directie</i>	De directie van de Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening
<i>Relatiepartner</i>	De geregistreerde partner van de werknemer dan wel degene met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overgelegde notariële akte.
<i>Afdeling</i>	Een onderdeel van de werkorganisatie, waarbij sprake is van een logische samenhang van werkzaamheden.
<i>Maand</i>	Kalendermaand.
<i>Salaris</i>	Het overeengekomen bruto maandsalaris in relatie tot de normale arbeidstijd.
<i>Jaarsalaris</i>	Twaalf maal het bruto maandsalaris.
<i>Jaarinkomen</i>	Twaalf maal het bruto maandsalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag.
<i>Salaris per uur</i>	1/160,34 deel van het bruto maandsalaris.
<i>Functie</i>	Een samenstel van feitelijk opgedragen werkzaamheden waarmee een werknemer is belast en zoals dat in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd.
<i>Volledig dienstverband</i>	Het dienstverband met een omvang gelijk aan de formele arbeidsduur van 37 uur per week en waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1702 uren bedraagt.
<i>Deeltijd dienst- verband</i>	Het dienstverband met een formele arbeidsduur, die kleiner is dan 37 uur per week.
<i>Feitelijke arbeidsduur per week</i>	De arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week geldt.
<i>Calamiteit</i>	Een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel voorzieningen moeten worden getroffen.
<i>Werkplek</i>	Het gebouw of gebouwencomplex waar of van waaruit de werknemer naar het oordeel van de directie gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
<i>Dienstreis</i>	Een naar het oordeel van de directie noodzakelijke verplaatsing van een werknemer tot het verrichten van dienst buiten de werkplek, alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze werkplek.

2 Algemene bepalingen

- 2.1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Indien bij of ingevolge wettelijke, dan wel bij andere algemeen verbindende bepalingen, regelen zijn of mochten worden gesteld waarvan afwijking niet geoorloofd is, is deze collectieve arbeidsovereenkomst slechts van toepassing voor zover zij daarmee niet in strijd is.
- 2.2 Indien de werkgever op grond van (wijzigingen in) de fiscale of sociale verzekeringswetgeving gedwongen is de in deze CAO opgenomen (vergoedings)regelingen aan te passen, zal de werkgever hierover -zonder tussenkomst van de ondernemingsraad- rechtstreeks in overleg treden met de werknemersorganisaties.
- 2.3 Met verwijzing naar het bepaalde in artikel 2.1, zal in alle gevallen -anders dan die in artikel 2.2 zijn bedoeld- aansluitend overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden. In dit overleg zal bepaald worden of de gevolgen van dusdanig rechtspositionele aard zijn dat (tussentijds) overleg met de werknemersorganisaties noodzakelijk is.
- 2.4 Over een voorgenomen reorganisatie of fusie, die gepaard gaat met personele consequenties, zullen de werknemersorganisaties bij deze CAO worden ingelicht.
- 2.5 De CAO Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening is als minimum CAO van toepassing op de werknemer in dienst van de Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening. Afwijking van deze CAO is mogelijk met instemming van werkgever en werknemer.
- 2.6 De CAO treedt in werking op 1 januari 2011 en loopt tot 1 januari 2012, behoudens het bepaalde in artikel 2.7.
- 2.7 Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij per aangetekend schrijven te kennen heeft gegeven, dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in een of meer artikelen wijziging wenst aan te brengen, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal zij geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.
- 2.8 Onverminderd het bepaalde in artikel 2.7 heeft elk der partijen het recht gedurende de looptijd van deze overeenkomst overleg met de wederpartij te openen over tussentijdse wijzigingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

3 Dienstverband

3.1 Arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht

- 3.1.1 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en wordt in tweevoud opgemaakt. Tenzij anders overeengekomen, wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.
- 3.1.2 Indien en voor zover bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een proeftijd zal gelden, wordt de proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW en de duur ervan expliciet in de arbeidsovereenkomst vermeld.

3.2 Deeltijdarbeid

- 3.2.1 Verzoeken van werknemers om aanpassing van de arbeidsduur zullen overeenkomstig het bepaalde in de Wet aanpassing arbeidsduur (bijlage 4) worden behandeld.
- 3.2.2 De bepalingen van deze CAO zijn op de werknemer met een deeltijd dienstverband naar rato van de formele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, ook voor de gevallen waarin dat niet in de betreffende bepalingen uitdrukkelijk is vermeld.

3.3 Beëindiging van het dienstverband en schorsing

- 3.3.1 Een arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. door opzegging door de werkgever of de werknemer, met inachtneming van artikel 3.4.2 1)
 - b. door ontslag wegens een dringende reden voor de werkgever of de werknemer volgens de bepalingen van de artikelen 7: 678, respectievelijk 7: 679 BW
 - c. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op grond van artikel 7: 685 dan wel op grond van artikel 7: 686 BW
 - d. met wederzijds goedvinden
 - e. tijdens de proeftijd, wanneer de werkgever dan wel de werknemer dat te kennen geeft.
- 3.3.2 Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:
 - a. door het verstrijken van de termijn waarvoor de overeenkomst werd aangegaan
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, tenzij anders wordt overeengekomen
 - c. door het overlijden van de werknemer.
- 3.3.3 De werkgever kan de werknemer schorsen, indien het vermoeden van feiten bestaat, dat ontslag op staande voet rechtvaardigt. Geen schorsing geschiedt dan nadat de werknemer na volledige kennisgeving van de feiten ter zake waarvan de maatregel wordt opgelegd, de gelegenheid heeft gekregen zich, eventueel bijgestaan door een raadsman, schriftelijk dan wel mondeling te verweren. Van een mondeling verweer wordt een verslag gemaakt, dat door beide partijen wordt ondertekend. De schorsing wordt gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd. Indien de reden van de schorsing ongegrond wordt bevonden zal de werkgever, indien de werknemer dit verzoekt, bekend maken dat de werknemer geen blaam treft, op een in overleg te bepalen adequate wijze.

1) Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen aan de orde zijn, indien dit expliciet in de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen.

3.4 Opzegtermijn

- 3.4.1 Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan.
- 3.4.2 Ingeval van opzegging van het dienstverband door werkgever of door werknemer geldt een opzegtermijn van 2 maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 BW of artikel XXI van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300) een langere opzegtermijn in acht dient te worden genomen.

3.5 Overig

- 3.5.1 De werknemer is verplicht zowel onbetaald als betaald nevenwerk aan de directie te melden, die het bedrijfsbelang, voor zover dit in verband staat met zijn functievervulling, kan raken.
- 3.5.2 Onder nevenwerk wordt verstaan die werkzaamheden, die niet rechtstreeks voortvloeien uit de functie, al of niet in enig dienstverband. Nevenwerk wordt niet langer verricht, indien dit leidt tot een strijdig belang met dat van de werkgever.
- 3.5.3 Voordat de directie een besluit neemt ten aanzien van een melding van de werknemer als bedoeld in artikel 3.5.1, pleegt zij overleg met de werknemer. Het besluit wordt de werknemer gemotiveerd en schriftelijk bekend gemaakt.

3.6 Concurrentiebeding

- 3.6.1 Voor de functies van afdelingshoofden, adviseurs en consultants kan een concurrentiebeding worden overeengekomen met een geldigheidsduur van maximaal een jaar. Het beding voornoemd is van kracht, indien en voor zover dit beding schriftelijk met de individuele werknemer is overeengekomen.

3.7 Auteurs- of octrooirecht

- 3.7.1 Het auteurs- of octrooirecht, alsmede de hieruit voortvloeiende baten komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen of uitvinden door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht ten behoeve van de werkgever.

4 Beloning

4.1 Salaris- en beoordelingsstelsel

4.1.1 Algemeen

- Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op basis van de zwaarte van zijn functie. Hiervoor wordt het IFA-systeem van functiewaardering gevolgd. De functies (inclusief de daarbij behorende waardering) zijn opgenomen in het zogenaamde functieboek. De functie wordt ingedeeld in de met de functie corresponderende salarisschaal. De salarisschalen kennen een minimum- en een maximumbedrag. De indeling en de mate van salarisontwikkeling in de functionele salarisschaal worden bepaald aan de hand van opleiding en werkervaring respectievelijk de wijze van functievervulling (bijlage 5).
- Indien de werknemer een functie uitoefent, waarvan een deel van deze functie voldoet aan het karakter van een functietypering en voor een ander deel van de functie voldoet aan het karakter van een andere functietypering, dan wordt -op basis van de bij deze functietyperingen behorende salarisschalen- één combinatieschaal tot stand gebracht aan de hand van de tijdsverdeling van de taken tussen de twee functies (bijlage 6).
- Indien aan de werknemer expliciet werkzaamheden worden opgedragen, die niet voortvloeien uit de voor hem geldende organieke functie, wordt aan de hand van de IFA-waarderingsmethode bepaald of deze werkzaamheden invloed heeft op de voor de werknemer geldende functiewaardering.
- Het vorenstaande vindt geen toepassing voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaren nog niet heeft bereikt. Voor hem geldt de jeugdsalarisschalen, zoals opgenomen in bijlage 7.

4.1.1.1 Salarisbetaling

Uiterlijk op de laatste dag van elke maand wordt het salaris uitbetaald.

4.1.1.2 Eindejaarsuitkering¹

- Jaarlijks ontvangt de werknemer met een functie waarin direct winst gegenereerd kan worden, in de maand december een eindejaarsuitkering ter grootte van 2% van het voor hem in een kalenderjaar geldende jaarinkomen. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt, ontvangt hij een uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
- Jaarlijks ontvangt de werknemer met een functie waarin niet direct winst gegenereerd kan worden, in de maand december een eindejaarsuitkering ter grootte van 3% van het voor hem in een kalenderjaar geldende jaarinkomen. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt, ontvangt hij een uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
- De werknemer met een volledig dienstverband ontvangt in de maand december tevens een uitkering ten bedrage van € 390,00 bruto, indien en voor zover zijn salaris op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar is ingedeeld in de salarisschaal 6 of lager. Voor de werknemer voornoemd die een deeltijd dienstverband heeft, wordt het bedrag van € 390,00 bruto naar rato berekend.
- De werknemer met een volledig dienstverband ontvangt in de maand december tevens een uitkering ten bedrage van € 277,00 bruto, indien en voor zover zijn salaris op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar is ingedeeld in de salarisschaal 7 of 8. Voor de werknemer voornoemd die een deeltijd dienstverband heeft, wordt het bedrag van € 277,00 bruto naar rato berekend.

1) aan te merken als pensioengevend inkomen.

- Indien het dienstverband in enig kalenderjaar korter heeft geduurd, worden de uitkeringen voornoemd naar rato berekend.

4.1.2 *Salarisverhoging in de voor de werknemer geldende salarisschaal*

Na indiensttreding wordt het salaris van de werknemer opnieuw bepaald indien hij 12 maanden onafgebroken een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gehad. Daarna wordt het salaris jaarlijks per 1 januari bepaald.

De salarisverhoging voornoemd is gerelateerd aan de beoordeling over de wijze waarop de werknemer zijn functie vervult en kan plaatsvinden zolang het maximumbedrag van de voor de werknemer geldende salarisschaal nog niet is bereikt.

Tot het tijdstip van invoering van het beoordelingssysteem wordt jaarlijks het salaris binnen de voor de werknemer geldende salarisschaal verhoogd met een percentage van:

schaal 1:	5%
schaal 2 en 3:	4,5%
schaal 4 en hoger:	4%

Indien de werknemer is geschorst als bedoeld in artikel 3.3.3 dan wel de werkgever voornemens is de werknemer wegens dringende redenen te ontslaan, kan worden bepaald dat de hiervoor bedoelde jaarlijkse verhoging achterwege wordt gelaten. Hierover wordt de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed door de werkgever geïnformeerd.

4.1.3 *Indeling in de salarisschaal*

4.1.3.1 De werknemer wordt ingedeeld in de salarisschaal die gekoppeld is aan zijn functie (functionele salarisschaal), met uitzondering van de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt.

4.1.3.2 De werknemer kan tijdelijk worden ingedeeld in de naast lagere salarisschaal dan die bedoeld is in lid 1, indien hij wordt opgeleid voor een functie en nog niet alle taken in de functie volledig kan vervullen. De werkgever maakt aan de werknemer schriftelijk kenbaar de opleidingstermijn en geeft daarbij tevens aan de groei naar de functionele salarisschaal, alsmede de daarbij behorende tijdlijn (bijlage 7).

4.1.3.3 De werknemer blijft zijn salaris behouden, indien hij tijdelijk een lagere functie gaat vervullen, wanneer dit voor het bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

4.1.3.3.1 Voor de werknemer die in opdracht van de werkgever volledig of gedeeltelijk een functie waarneemt met een hogere salarisschaal in verband met een afwezigheid van meer dan 30 dagen van de functionaris met een hogere salarisschaal, anders dan vakantieverlof, wordt een vergoeding voor de duur van de waarneming vastgesteld.

4.1.3.3.2 Artikel 4.1.3.3.1 is niet van toepassing ten aanzien van de werknemer voor wie de waarneming / vervanging van de afwezige functionaris tot de functie behoort.

4.1.3.3.3 De vergoeding als bedoeld in artikel 4.1.3.3.1 bedraagt 10% van het salaris zoals dat voor de werknemer geldt. Het salaris, vermeerderd met de vergoeding voornoemd kan niet meer bedragen dan het maximumbedrag van de salarisschaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen. In geval van gedeeltelijke waarneming met een minimum van 20 uur per week wordt de vergoeding als bedoeld in dit lid naar rato van de waarneming toegekend.

4.1.4 *Promotie*

Promotie vindt plaats op het moment dat de werknemer een andere, hoger ingedeelde functie gaat vervullen en in de daarbij behorende salarisschaal wordt ingedeeld. Op het moment van de promotie wordt een salarisverhoging toegekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 4.1.2.

4.1.5 *Algemene salarisontwikkelingen*

De minimum- en maximumbedragen van de salarisschalen per 1 januari 2011 zijn opgenomen in bijlage 7.

Bij het ontwikkelen van nieuwe voorstellen ten behoeve van de algemene salarisontwikkeling dient enerzijds de gemiddelde salarisontwikkeling in de marktsector en anderzijds de financiële positie van de werkgever als referentiekader. De werkgever zal de werknemersorganisaties uiterlijk in november van enig jaar uitnodigen voor overleg over de algemene salarisontwikkeling in het daaropvolgend jaar.

4.1.6 *Beoordeling*

De werkgever stelt na op overeenstemming gericht overleg met de ondernemingsraad een beoordelingssysteem vast, op basis waarvan het functioneren van de werknemer wordt getoetst.

De werkgever draagt er zorg voor dat in elk geval één keer per jaar met de werknemer een beoordelingsgesprek plaatsvindt, waarin enerzijds de prestaties en bekwaamheden en anderzijds de loopbaanontwikkeling van de werknemer aan de orde komt.

4.2 Vakantietoeslag

4.2.1 Jaarlijks ontvangt de werknemer een vakantietoeslag, die betrekking heeft op het vakantietoeslagjaar, dat loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris en wordt per maand opgebouwd. De vakantietoeslag wordt jaarlijks gelijktijdig met het maandsalaris over de maand mei uitbetaald.

4.2.2 De werknemer ontvangt bij toepassing van artikel 4.2.1 tenminste een minimumvakantieuitkering, voortvloeiende uit de Wet minimum loon en minimumvakantie bijslag.

4.3 Spaarloonregeling

De werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling heeft recht op deelname aan de spaarloonregeling (bijlage 8). Het maximale spaarbedrag is € 613,00. Voor het overige zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

4.4 Levensloopregeling

De werknemer die niet deelneemt aan de spaarloonregeling heeft recht op deelname aan de levensloopregeling. Jaarlijks kan maximaal 12% van het bruto jaarinkomen worden gespaard. (bijlage 9).

De werkgever stelt 0,8% van het bruto jaarsalaris beschikbaar als inleg voor de levensloopregeling, tenzij de werknemer op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar had bereikt. Werknemers die niet deelnemen aan de levensloopregeling krijgen 0,8% als toelage in december uitgekeerd. Deze door de werkgever toegekende bijdrage van 0,8%, wordt als ambtelijke toelage aangemerkt en eenmaal per jaar in december uitbetaald. Dit geldt niet voor de medewerkers met een overgangsrecht FPU.

Voor het overige zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

4.5 Jubileumuitkering

De werknemer die in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een uitkering ten bedrage van 50%, respectievelijk 100% van het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag over een maand bij 25 jaar respectievelijk bij 40 jaar in dienst.

Onder diensttijd wordt voor de toepassing van dit artikel tevens begrepen de diensttijd, die bij de rechtsvoorganger(s) van de werkgever in verband met het ambtsjubileum is vastgesteld.

4.6 Uitkering bij overlijden

4.6.1 Het salaris van de werknemer wordt uitbetaald tot en met de dag van het overlijden.

4.6.2 Indien de werknemer op de datum van overlijden nog aanspraak heeft op vakantie, wordt voor ieder uur dat niet is opgenomen een vergoeding toegekend tegen het salaris dat de werknemer ontving voorafgaand aan zijn overlijden.

4.6.3 Na het overlijden van de werknemer ontvangen de nabestaanden een uitkering ineens, gelijk aan drie maanden brutosalairis inclusief de vakantietoeslag over die drie maanden.

4.6.4 Nabestaanden komen in de navolgende rangorde in aanmerking voor een uitkering bij overlijden:

- a. de weduwe /weduwnaar c.q. de nabestaande relatiepartner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde
- b. de minderjarige kinderen van de overledene
- c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters, voor wie de overledene kostwinner was.

4.6.4.1 Onder kinderen in de zin van 4.6.4 worden verstaan natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg.

4.7 Personeelsfonds

Jaarlijks reserveert het managementteam in de begroting een door hen te bepalen bedrag voor een personeelsactiviteit voor alle werknemers van METRIUM. Een per gelegenheid samen te stellen feestcommissie adviseert over de invulling van de activiteit en regelt de uitvoering.

5 Aan- en afwezigheid

5.1 Arbeidsduur

- 5.1.1 De arbeidsduur van de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt 37 uur per week. Op weekbasis wordt gemiddeld 37 uur gewerkt.
- 5.1.2 De invulling van de gemiddeld 37-urige werkweek wordt voor de werknemer met een volledig dienstverband gerealiseerd door:
- een werkweek van 37 uur;
 - een werkweek van 40 uur. De door de werknemer extra gewerkte werktijd boven de 37 uren leidt op jaarbasis tot een opbouw van 156 uren extra vrije tijd;
 - een werkweek waarbij de werkgever en de werknemer in onderling overleg voorzover de dienst dit toelaat de overeengekomen arbeidsduur invullen.
De modaliteiten als hiervoor genoemd dienen aan te sluiten bij de aard van de functie en het individuele werkrooster.
- 5.1.2.1 In overleg met de ondernemingsraad worden nadere regels omtrent opbouw, opname en vervallenverklaring van de extra vrije tijd als bedoeld in artikel 5.1.2 vastgesteld.
- 5.1.2.2 Tenzij het bedrijfsbelang dan wel het organisatorische belang zich ertegen verzet, heeft de werknemer met een deeltijd dienstverband -op zijn verzoek- de mogelijkheid om al dan niet voor extra vrije tijd als bedoeld in artikel 5.1.2 sub b te kiezen. De deeltijdfactor wordt in voorkomend geval aan de gemaakte keuze aangepast.
- 5.1.2.3 Tenzij het bedrijfsbelang dan wel het organisatorische belang zich ertegen verzet, heeft de werknemer met een volledig dienstverband -op zijn verzoek- de mogelijkheid om al dan niet voor extra vrije tijd als bedoeld in artikel 5.1.2 sub b te kiezen. De gemaakte keuze kan jaarlijks per 1 januari worden gewijzigd. Indien niet voor extra vrije tijd wordt gekozen, zal de uitbetaling van de extra vrije tijd (uitgedrukt in uren) aan het einde van het jaar plaatsvinden.
- 5.1.2.4 Bij afwezigheid van de werknemer onder meer bij ziekte wordt de opbouw van extra vrije tijd als bedoeld in artikel 5.1.2 sub b op de dag waarop de afwezigheid is aangevangen, gestopt².

Spaarmogelijkheid

- 5.1.3 Tenzij het bedrijfsbelang dan wel het organisatorische belang zich ertegen verzet, heeft de werknemer met oog op het sabbatsverlof -op zijn verzoek- de mogelijkheid om arbeidsuren te sparen tot een maximum van 500 uren volgens de Regeling spaarmogelijkheid arbeidsuren ([bijlage 10](#)). Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt een naar rato lager aantal uren als maximum.

Werktijden

- 5.1.4 Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld, met dien verstande dat de werktijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 uur en 18.00 uur liggen. Indien bij calamiteiten op zaterdag, zondag dan wel een Christelijke of Nationale feestdag dient te worden gewerkt, zullen de werktijden zoveel als mogelijk tussen 08.00 uur en 17.00 uur liggen. Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden kan in een werktijdregeling of in het individuele werkrooster van de hiervoor genoemde werktijden worden afgeweken.

2) per 1 januari 2003

- 5.1.4.1 Met inachtneming van de statutair bepaalde grondslag van de werkgever kan een werknemer niet tot werken op zondag of een Christelijke feestdag worden verplicht.
- 5.1.5 Ten behoeve van onder andere bedrijfssluiting, seizoensgebonden werkzaamheden, stelt de werkgever, voor zover nodig gedifferentieerd naar afdeling, jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, een werktijdregeling vast, die de basis vormt voor de vaststelling van de individuele werkroosters.
- 5.1.6 De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever vastgestelde werktijden, welke zijn neergelegd in een werktijdregeling en individuele werkroosters. Een en ander met inachtneming van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.

Vrije dagen

- 5.1.7 Christelijke en Nationale feestdagen zijn vrije dagen. Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

5.2 Overwerk en overwerkvergoeding

Overwerk

- 5.2.1 Als overwerk wordt uitsluitend beschouwd incidentele werkzaamheden die in opdracht van dan wel met uitdrukkelijke instemming van de directie worden verricht boven de arbeidsuren omvang die geldt bij een volledig / deeltijd dienstverband én die buiten het individuele werkrooster vallen.
- 5.2.2 De overwerkvergoeding wordt van kracht indien gedurende een periode van een half uur of langer, voorafgaande aan of aansluitende op de volgens het individuele werkrooster vastgestelde werktijd, werkzaamheden worden verricht. Hierbij wordt het overwerk in tijd naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
- 5.2.3 In geval van structurele overschrijding (d.i. meer dan 5% gerekend over een periode van 26 weken) van de overeengekomen arbeidsduur door de werknemer met een deeltijd dienstverband, kan de werknemer de werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst aan te passen aan de gemiddelde werkelijk gewerkte tijd.
- 5.2.4 De werknemer die de functie van teamleider, adviseur of consultant vervult, heeft geen aanspraak op vergoeding als bedoeld in dit artikel. Met de werknemer voornoemd worden jaarlijks op individueel niveau vooraf taakstellende afspraken gemaakt. Een en ander binnen de in overleg met de ondernemingsraad opgestelde kaders.

Vergoeding

- 5.2.5 De werknemer ontvangt voor het door hem verrichte overwerk een vergoeding. De eerste 60 uren overwerk per kalenderjaar worden volledig in tijd vergoed. De vergoeding in tijd of -na overleg tussen de werkgever en de werknemer- in geld is gelijk aan het aantal uren overwerk.
- 5.2.6 De vergoeding van uren overwerk boven 60 bestaat uit:
- vergoeding in tijd, gelijk aan het aantal uren overwerk, alsmede een
 - toeslag in tijd, berekend aan de hand van de volgende percentages:
 - * de uren van maandag tot en met vrijdag: 50%;
 - * de uren -in geval van calamiteiten- op zaterdag, zondag, Christelijke en Nationale feestdagen: 100%.

- 5.2.7 Ter compensatie van de uren overwerk heeft de werknemer binnen een periode van 52 weken recht op verlof met behoud van salaris, gelijk aan het aantal uren overwerk. Indien het bedrijfsbelang zich tegen de toekenning van dit verlof verzet, kan de werkgever - na overleg met de werknemer- bepalen dat de verlofuren worden meegenomen in de spaarvariant als bedoeld in artikel 5.1.3 dan wel worden uitbetaald.
- 5.2.8 Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband worden de aanspraken op overwerkvergoeding vastgesteld naar rato van de voor hem geldende arbeidsurenomvang.
- 5.2.9 Indien de werknemer in verband met overwerk niet in de gelegenheid is voor 20.00 uur een maaltijd in zijn woning te nuttigen, kunnen de werkelijk gemaakte kosten voor een maaltijd worden gedeclareerd, mits deze sober en verantwoord zijn.

5.3 Vakantie

Aanspraak

- 5.3.1 Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
- 5.3.2 De werknemer heeft bij een volledig dienstverband recht op 177,6 uur vakantie per jaar met behoud van salaris.
- 5.3.2.1 Het in het in het eerste lid vastgestelde vakantieverlof wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het kalenderjaar zal bereiken, verlengd conform de volgende tabel:

50 tot en met 54 jaar:	22,2 uur
55 tot en met 59 jaar:	29,6 uur
60 jaar of ouder:	37,0 uur
- 5.3.3 De vakantieaanspraak van de werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato verminderd.
- 5.3.4 De werknemer die in de loop van het jaar bij de werkgever in of uit dienst treedt, heeft voor elke maand dat het dienstverband in het lopende vakantiejaar duurt, aanspraak op een evenredig deel van de voor hem op jaarbasis geldende vakantie rechten.
- 5.3.5 De werknemer die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, heeft - tenzij de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt - aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht. Tijdvakken van ziekte die elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen, worden samengeteld (artikel 7:635, vierde lid BW).
- 5.3.5.1 Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer bouwt vakantieaanspraken op over het deel dat hij werkzaam is (artikel 7:635, vierde lid BW).
- 5.3.6 De aanspraak op vakantie wordt in hele uren vastgesteld. Afronding vindt naar boven plaats. Aan het begin van het kalenderjaar ontvangt de werknemer een overzicht van het recht op vakantie-uren.

Opname vakantie

- 5.3.7 Per vestiging kunnen kaders worden gegeven, waarbinnen de individuele verlofplanning kan plaatsvinden. Zoveel als mogelijk en met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 5.3.8.1 en 5.3.8.2 wordt de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer verleend, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen uitdrukkelijk verzet.

- 5.3.8 Per kalenderjaar geldt een verplichte verlofopname van minimaal twee weken aaneengesloten, in principe in de (zomer)schoolvakantie. Met goedkeuring van de directie kan hiervan worden afgeweken, mits de werkzaamheden dit toelaten.
- 5.3.8.1 Bij het verlenen van verlof zal de werkgever zich bij bedrijfsactiviteiten met een seizoensmatig karakter rekenschap geven van de vakantieperioden van de onderwijssector in Noord- en Oost-Nederland.
- 5.3.9 Voor verlofopname geldt een minimale duur van één uur aaneengesloten. Het vakantieverlof wordt opgenomen in het kalenderjaar, waarin de vakantieaanspraak ontstaat. Behoudens bijzondere omstandigheden is voor de werknemer met een fulltime dienstverband overloep tot maximaal 37 verlofuren toegestaan. Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt een naar rato lager aantal uren als maximum.
- 5.3.10 Per kalenderjaar mag een aantal vakantie-uren in het overleg tussen bestuurder en OR worden aangewezen voor verplichte verlofopname in verband met sluiting van het bedrijf. Dit is maximaal het aantal wat overeenkomt met 3 dagen. Werknemers die gebruik maken van de spaarverlofregeling mogen in plaats van vakantieverlofuren ook spaarverlofuren gebruiken voor de verplichte bedrijfssluiting.
- 5.3.11 De werknemer met een voltijds dienstverband kan de werkgever verzoeken om per kalenderjaar de duur van de vakantieaanspraak te vermeerderen met maximaal 37 verlofuren tegen inhouding op het salaris van een vergoeding ter hoogte van het salaris per uur dat de werknemer heeft bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft. Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt een naar rato lager aantal uren als maximum.
- 5.3.12 De werknemer met een voltijds dienstverband kan de werkgever verzoeken om per kalenderjaar de duur van de vakantieaanspraak te verminderen met maximaal 37 verlofuren tegen verkrijging van een vergoeding ter hoogte van het salaris per uur dat de werknemer heeft bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft, indien en voor zover op jaarbasis het aantal vakantieverlofuren minimaal 144 uren blijft. Het bepaalde in de vorige volzin geldt voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt het bepaalde naar rato.
- 5.3.13 De werkgever wijst de verzoeken als bedoeld in artikel 5.3.11 en artikel 5.3.12 toe, tenzij het bedrijfsbelang dan wel het organisatorische belang zich daartegen verzet.
- 5.3.14 De verlofuren als bedoeld in artikel 5.3.11 en 5.3.12 kunnen worden meegenomen in de spaarvariant als bedoeld in artikel 5.1.3.

Beëindiging van het dienstverband

- 5.3.15 Bij het beëindigen van het dienstverband wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om de opgebouwde, maar niet-genoten vakantieverlofuren op te nemen vóór de ontslagdatum, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
- 5.3.16 Opgebouwde, maar niet genoten vakantieverlofuren worden uitbetaald, met inachtneming van het gestelde in artikel 5.3.14. Teveel genoten vakantieverlofuren moeten door de werknemer worden terugbetaald. Verrekening zal in principe met de laatste salarisbetaling plaatsvinden.

5.4 Buitengewoon verlof

5.4.1 De werknemer ontvangt buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de volgende omstandigheden:

a	ondertrouw van de werknemer:	1 dag
b	huwelijk van een werknemer, dan wel registratie van partnerschap c.q. van een samenlevingsovereenkomst	4 dagen
c	sluiten van een samenlevingscontract	1 dag
d	bevalling echtgenote / relatiepartner	2 dagen
e	huwelijk van een bloed- of aanverwante in de eerste en de tweede graad	1 dag
f	1 bij overlijden van echtgenoot / relatiepartner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilielieden daaronder begrepen	4 dagen
	2 bloed- of aanverwante in de tweede graad	2 dagen
	3 bloed- of aanverwante in de derde of vierde graad, maximaal:	1 dag
g	het 25-, 40-, 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen	1 dag
h	verhuizing op eigen initiatief	1 dag
i	verhuizing ingeval van overplaatsing * voor het zoeken van een woning * voor hen die een eigen huishouding hebben * voor hen die niet een eigen huishouding hebben	1,5 dag 3 dagen 1 dag

5.4.2 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt buitengewoon verlof verleend met behoud van salaris voor de uitoefening van het actief kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover een en ander niet in vrije tijd kan plaatsvinden.

5.4.3 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, stelt de werkgever de werknemer, die kaderlid is van een van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties, in de gelegenheid om met behoud van salaris voor hen bestemde bijeenkomsten over bedrijfsaangelegenheden, vergaderingen en congressen van deze vakbonden bij te wonen; een en ander met een maximum van 30 uren per kalenderjaar. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, stelt de werkgever de werknemer, die kaderlid is van een van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties, in de gelegenheid om met behoud van salaris voor hen bestemde en door de werknemersorganisaties georganiseerde cursussen te volgen; een en ander met een maximum van 23 uren per kalenderjaar.

5.4.4 Tenzij het bedrijfsbelang in het geding is, zal de werkgever op verzoek van de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor het bijwonen van vergaderingen van publiekrechtelijke organen.

5.4.5 In geval van calamiteiten zal de werkgever in redelijkheid verlof met behoud van salaris toekennen aan de werknemer voor het treffen van een voorziening.

5.4.6 Bij ernstige en / of acute ziekte van een echtgenoot / relatiepartner, bloedverwante in de eerste graad, waarvoor de werknemer thuisverpleging en / of verzorging op zich neemt, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof. De toekenning van dit verlof geschiedt conform de Wet Arbeid en Zorg. In het overleg tussen de werkgever en de werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend, zal expliciet aandacht worden besteed aan de pensioenopbouw tijdens de buitengewoon verlofperiode.

- 5.4.7 De directie is bevoegd ter uitvoering van dit artikel zonodig nadere voorschriften vast te stellen.

5.5 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- 5.5.1 De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- 5.5.2 Het recht op het zwangerschapsverlof kan ingaan op de dag waarop de bevalling blijkt de verklaring van een geneeskundige of verloskundige binnen zes weken te verwachten is. Het verlof vangt op verzoek van werkneemster uiterlijk vier weken voorafgaand aan deze datum aan.
- 5.5.3 Het recht op bevallingsverlof beslaat een periode van tien weken vanaf de dag volgend op die van de bevalling. Dit verlof wordt verlengd tot ten hoogste zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, om andere redenen dan wegens ziekte, minder dan zes weken heeft bedragen.
- 5.5.4 De werkneemster heeft in verband met haar bevalling, ingevolge de Ziektewet recht op ziekgeld gedurende ten minste zestien weken.
- 5.5.5 De periode waarop werkneemster haar arbeid niet verricht wegens het verlof als bedoeld in artikel 5.5.2 en 5.5.3 kan niet worden aangemerkt als vakantie.

5.6 Verlof bij adoptie van een kind

- 5.6.1 Bij adoptie van een kind heeft een werknemer recht op ten hoogste vijf dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris.
- 5.6.2 Wanneer bij adoptie van een buitenlands kind het noodzakelijk is om de betrokkene in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten, wordt eenmaal per geval van adoptieverlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijfstijd tot ten hoogste zes weken. Voor het overige is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

5.7 Ouderschapsverlof

- 5.7.1 Ouderschapsverlof wordt toegepast conform de regeling zoals die is opgenomen in Wet Arbeid en Zorg.
- 5.7.2 Voor de nadere uitwerking van deze regeling wordt voorts overeengekomen:
- De vakantietoeslag wordt gedurende de verlofperiode proportioneel lager vastgesteld.
 - De opbouw van de vakantieaanspraak wordt gedurende de periode van het ouderschapsverlof proportioneel lager vastgesteld.
 - De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen verlof wordt genoten.
 - Bij ziekte vindt de salarisberekening plaats op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof.
 - Bij ontslag met recht op een ontslaguitkering conform de Overgangsregeling BBWO tijdens de verlofperiode wordt voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering uitgegaan van de situatie alsof geen gebruik is gemaakt van ouderschapsverlof.
 - Een verzoek tot onderbreking van voornoemd verlof, door welke omstandigheid dan ook, wordt geacht een verzoek tot beëindiging te zijn.

5.8 Seniorenverlof

- 5.8.1 De gemiddelde wekelijkse werktijd van de werknemer van 55 jaar of ouder die daartoe een aanvraag heeft ingediend, wordt, met behoud van zijn arbeidsduur, met in achtneming van artikel 5.8.3, teruggebracht met maximaal 5 uur.
- 5.8.2 De wekelijkse werktijd van de werknemer van 59 jaar of ouder die daartoe een aanvraag heeft ingediend, wordt, met behoud van zijn arbeidsduur, met in achtneming van artikel 5.8.3, teruggebracht met maximaal 10 uur.
- 5.8.3 De in artikel 5.8.1 en 5.8.2. genoemde vermindering van arbeidsuren dient in overeenstemming te zijn met het voorwaarden ontleent aan artikel 85b lid 1 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 ([bijlage 12](#)).
- 5.8.4 Ongeacht het bepaalde in artikel 5.8.1 en 5.8.2 heeft de werknemer na het verstrijken van een periode van drie maanden na de indiening van de aanvraag recht op verlof.
- 5.8.5 De in artikel 5.8.1 en 5.8.2 bedoelde werknemer dient op het moment van deze vermindering van de werktijd tenminste 3 aaneengesloten jaren in dienst te zijn geweest van de Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening of van haar rechtsvoorgangers.
- 5.8.6 Voor de uren die het wekelijkse verschil vormen tussen de in artikel 5.8.1 en artikel 5.8.2 bedoelde arbeidsduur en de teruggebrachte werktijd, wordt de werknemer geacht met verlof te zijn.
- 5.8.7 Op het salaris van de in artikel 5.8.1 en 5.8.2 bedoelde werknemer wordt een inhouding toegepast ter grootte van 0,9% per uur wekelijkse verloftijd tot een maximum van 4,5% respectievelijk 9,0% van het salaris dat voor bedoelde werknemer zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van deze bepalingen.
- 5.8.8 Met ingang van de datum dat de werknemer op grond van artikel 5.8.1 en 5.8.2 geen werkzaamheden verricht, vervalt de in artikel 5.3.2.2 bedoelde verhoging van de aanspraken op vakantieverlof.
- 5.8.9 Voor de nadere uitwerking van deze regeling wordt voorts overeengekomen:
- De vakantietoeslag wordt gedurende de verlofperiode proportioneel lager vastgesteld.
 - De opbouw van de vakantieaanspraak wordt gedurende de periode van het seniorenverlof proportioneel lager vastgesteld.
 - De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen verlof wordt genoten.
 - Bij ziekte vindt de salarisberekening plaats op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het seniorenverlof.

5.9 Overgangsregeling seniorenverlof

- 5.9.1 Voor werknemers als bedoeld in artikel 5.8.1 en 5.8.2 die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 hebben bereikt wordt het seniorenverlof, bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar en twee maanden respectievelijk 62 jaar en drie maanden, omgezet in deeltijdontslag FPU voor de overeengekomen omvang van het seniorenverlof.
- 5.9.2 De werknemer als bedoeld in artikel 5.9.1 die voor de overeengekomen omvang van het seniorenverlof op de eerst mogelijke datum met deeltijd FPU gaat, maakt aanspraak op een stamrecht.
- 5.9.3 De werknemer die op 61jaar en twee maanden, respectievelijk 62 jaar en drie maanden met deeltijd FPU gaat, ontvangt voor ieder volledig jaar dat hij gebruik

heeft gemaakt van de regeling seniorenverlof een stamrecht van 1,65%, respectievelijk 1,3% van het genoten jaarinkomen zoals genoten op 55-jarige leeftijd of latere datum van ingang van het seniorenverlof. De maximumvergoeding bedraagt 9,9%, respectievelijk 9,1%.

6 Vergoedingen

6.1 Reiskosten

- 6.1.1 *Reiskosten woon-werkverkeer*
- 6.1.1.1 De werknemer krijgt in principe maandelijks een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer (dat wil zeggen het dagelijks heen en weer reizen tussen huis en werkplek). De tegemoetkoming is gelijk aan de werkelijke kosten verbonden aan het openbaar vervoer, tweede klasse, tot een volgens artikel 6.1.1.2 vast te stellen maximumbedrag per maand, welk bedrag wordt verminderd met een eigen bijdrage. Dit artikel is naar rato van het gemiddelde aantal werkdagen per week van overeenkomstige toepassing voor de werknemer, werkzaam in een parttime dienstverband.
- 6.1.1.2 Voor de tegemoetkoming in de reiskosten zoals bedoeld in artikel 6.1.1.1 geldt dat het genoemde maximumbedrag en de genoemde eigen bijdrage jaarlijks opnieuw worden vastgesteld. Het percentage waarmee de eigen bijdrage wordt aangepast komt overeen met het percentage waarmee de kosten van een maandtrajectkaart wijzigt.
Het percentage waarmee het maximaal te vergoeden bedrag wordt aangepast bedraagt 60% van het percentage waarmee de eigen bijdrage wijzigt.
- 6.1.1.3 Bij overplaatsing wordt in afwijking van het gestelde in de voorgaande leden gedurende een termijn van maximaal één jaar, een vergoeding terzake van de extra reiskosten woon-/ werkverkeer -na aftrek van de eventueel verschuldigde loonheffing- aan de werknemer verstrekt. Per situatie van overplaatsing kan in overleg met de betrokken werknemer een regeling worden vastgesteld door de directie.
- 6.1.1.4 De werknemer die uit hoofde van zijn functie regelmatig dienstreizen dient te maken, komt in aanmerking voor een machtiging inzake gebruik eigen vervoer. Deze machtiging wordt uitsluitend door de directie verstrekt. De werknemer met een dergelijke machtiging ontvangt -in afwijking van voorgaande leden- een maandelijks vergoeding inzake reiskosten woon-/werkverkeer volgens het reiskostenforfait, zoals vastgelegd in het belastingstelsel, waarop geen eigen bijdrage van de werknemer in mindering wordt gebracht.
- 6.1.1.5 Er zijn twee machtigingen te onderscheiden, te weten:
- Een machtiging voor de werknemer die in de regel vanuit zijn werkplek dienstreizen maakt;
 - Een machtiging voor de werknemer die variabele werkplekken heeft.
 - De vaststelling van kilometers woon-werkverkeer is voor de hiervoor genoemde varianten verschillend.
- 6.1.1.6 De werknemer met een machtiging als bedoeld in artikel 6.1.1.5 dient maandelijks een kilometerdeclaratieformulier in, waarop een splitsing dient te worden gemaakt tussen de kilometers woon-werkverkeer en kilometers uit hoofde van dienstreizen.
- 6.1.1.7 De vergoeding voor woon-werkverkeer, alsmede voor dienstreizen aan de werknemer met een machtiging geschiedt overeenkomstig de Regeling reiskostenvergoeding / machtiging inzake gebruik eigen vervoer (bijlage 13).

6.1.2 *Dienstreizen*

6.1.2.1 Kostenvergoeding:

- De werknemer die noodzakelijk kosten maakt voor dienstreizen krijgt deze kosten op declaratiebasis vergoed overeenkomstig het bepaalde in dit artikel en artikel 6.2. Kosten die reeds vallen onder een vaste kostenvergoeding mogen niet nogmaals als reis- en / of verblijfkosten in verband met een dienstreis worden gedeclareerd. Dienstreizen zijn reizen die in opdracht van de werkgever door de werknemer worden gemaakt. Onder dienstreis wordt ook begrepen de reis woon-/werkverkeer, die een tweede keer op één werkdag -in opdracht van de werkgever- wordt gemaakt.
- Voor dienstreizen met het openbaar vervoer tweede klasse worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed. Indien de werknemer tijdens de dienstreis gebruik wenst te maken van de werkcoupé in de trein, kan hij -op kosten van de werkgever- met het openbaar vervoer eerste klasse reizen.
- Wanneer de dienstreis naar het oordeel van de werkgever niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden ondernomen, kan de directie uitdrukkelijk toestemming verlenen voor de dienstreis gebruik te maken van een huurauto of dienstauto, waarvan de kosten voor rekening van de werkgever komen.
- Indien de werknemer voor een dienstreis gebruik wenst te maken van een eigen auto in plaats van een huurauto of dienstauto, wordt aan de werknemer een kilometervergoeding verstrekt. Aan een werknemer met een machtiging wordt eveneens voor alle dienstreizen een kilometervergoeding verstrekt.
- De kilometervergoeding voor het jaar 2011 wordt vastgesteld op maximaal € 0,28 netto per km. In deze vergoeding zijn alle autokosten begrepen, zoals brandstof, onderhoud, parkeergelden, motorrijtuigenbelasting, boetes, premie all-riskverzekering en kosten van een aanrijding tijdens werktijd. Jaarlijks wordt door de directie, met inachtneming van de bepalingen omtrent het bedrag van de (belastingvrije) vergoeding, de kilometervergoeding vastgesteld.
- De werkgever zal nimmer de kosten dragen die het gevolg zijn van schade aan het eigen vervoer welke tijdens een dienstreis is geleden. Evenmin zal de werkgever aan de werknemer vergoeden het verlies van korting in verband met schadevrij rijden, de waardevermindering van het voertuig als wel het van toepassing zijnde eigen risico.
- De werknemer met een machtiging eigen vervoer berekent het aantal kilometers door alle op de betreffende dag gereden kilometers bij elkaar op te tellen en daar de kilometers woon- werkverkeer, retour, van af te trekken. Het restant kan gedeclareerd worden.
- De werknemers zonder een machtiging eigen vervoer, die niet op de vestiging komt, kan alle gereden kilometers declareren. De werknemer die wel op de vestiging komt declareert het aantal kilometers tot aan de vestiging dan wel vanaf de vestiging.
- Voor de dienstreizen tussen de vestigingen wordt een vast aantal kilometers gehanteerd. (bijlage 14)

6.1.2.2 Te vergoeden tijd:

In geval de normale route van de dienstreis niet via de werkplek loopt, wordt de woonplaats van de werknemer als begin- en eindpunt van de reis beschouwd. Bij de berekening van de gewerkte uren brengt de werknemer de gebruikelijke reistijd woon- werkverkeer op het totaal (werken en reizen) in mindering.

6.2 Verblijfkosten

De werkelijk gemaakte kosten voor verblijf tijdens dienstreizen kunnen worden gedeclareerd, mits deze sober en verantwoord zijn.

6.3 Onkosten

De werkgever vergoedt de door de werknemer -in vooraf verstrekte opdracht van de werkgever- gemaakte kosten met betrekking tot diners met cliënten, relatiegeschenken en overige representatiekosten. Deze kosten komen eerst voor vergoeding in aanmerking na inlevering van de bewijsstukken van de kosten.

6.4 Verhuiskosten

De werknemer die in opdracht van de werkgever moet verhuizen, komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding.

De verhuiskostenvergoeding kan worden toegekend aan de werknemer waarmee bij de indiensttreding afspraken zijn gemaakt en aan in dienst zijnde werknemer waarbij de besparing op reiskosten naar werkplek ten gevolge van een verhuizing opweegt tegen de verhuiskostenvergoeding.

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

- Vergoeding van de noodzakelijk te maken kosten van transport van inboedel en eventuele gezinsleden.
- Een volgens de huidige regeling door de fiscus toegestane tegemoetkoming in de inrichtingskosten van 12% van het jaarinkomen, met een minimum van € 1.815,00 en een maximum van € 5.445,00. Deze tegemoetkoming wordt onbelast verstrekt.

6.5 Studiekosten

6.5.1 *Algemeen*

De werkgever en de werknemer zijn zich bewust tot de noodzaak van het wederzijds belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. De werkgever zal zoveel als mogelijk stimuleren dat de werknemer zich blijft ontwikkelen en dat de werknemer voor nu en de toekomst optimaal kan worden ingezet.

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de mate van inzetbaarheid (bereidheid en geschiktheid) voor de eigen functie of voor andere functies binnen de organisatie van de werkgever. De werkgever biedt hiertoe de nodige (studie)faciliteiten.

Jaarlijks wordt door middel van een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) de inzetbaarheid en de loopbaanontwikkeling van de werknemer gevolgd en aansluitend schriftelijk vastgelegd.

6.5.2 *Studiefaciliteiten*

Jaarlijks inventariseert het management de opleidingsbehoefte binnen de vestiging. Naar aanleiding van deze inventarisatie kan de betreffende vestigingsmanager studiefaciliteiten toekennen.

Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar voor studiefaciliteiten in

aanmerking wenst te komen, kan hij hiervoor een schriftelijk verzoek bij de leidinggevende indienen. De vestigingsmanager beslist, mede na advies van de leidinggevende.

6.5.2.1 Er zijn twee categorieën: A en B

Categorie	A	B
	Met het oog op de bedrijfsvoering noodzakelijk voor de gewenste vervulling van de werkzaamheden. Op verzoek van werkgever.	Niet noodzakelijk voor de bedrijfsvoering, wel handig voor een goede uitoefening van de werkzaamheden. Past daarnaast ook in loopbaanontwikkeling.
VERLOF		
Voor lessen en voor het doen van examens of tentamens 1)	100%	50%
Studieverlof per opleiding 2)	5 halve dagen	3 halve dagen
KOSTEN 3)		
Boeken en studiemateriaal, lesgeld en diplomakosten	100%	50%
Reiskosten 4) - Openbaar vervoer - eigen vervoer	- 100% - € 0,28 per km	- 50% - € 0,14 per km

- 1) Lessen en bijeenkomsten moeten in principe buiten werktijd gevolgd worden. Indien ze samenvallen met tijden waarop de werknemer moet werken, dan mag die tijd voor categorie A geheel en voor categorie B voor de helft als werktijd gelden. Het minimum aantal verplichte vakantieverlofuren blijft gehandhaafd. Hetzelfde geldt voor het doen van een examen of tentamen. Herexamens of -tentamens vallen hier niet onder en moeten in eigen tijd gedaan worden.
- 2) De werknemer mag zelf bepalen of hij dit wil opnemen voor de voorbereiding op een tentamen of examen. Opname geschiedt in overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.
- 3) Kosten waarvoor de werknemer op basis van een andere regeling een tegemoetkoming krijgt of kan aanvragen vergoeden worden vergoed voor zover deze niet toereikend is.
- 4) Reizen geschiedt in principe met het openbaar vervoer. Kan dit niet doelmatig, dan mag de werknemer met toestemming van de leidinggevende met de eigen auto reizen.

6.5.2.2 Terugbetaling studiekosten

De werknemer die een opleiding volgt is verplicht de vergoede kosten terug te betalen indien:

- a. de opleiding niet met goed gevolg is afgesloten door omstandigheden die naar het oordeel van de leidinggevende aan de werknemer te wijten zijn;
- b. de werknemer binnen 1 jaar na de beëindiging van de opleiding wordt ontslagen ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden;
- c. de werknemer zelf ontslag neemt.

Het terug te betalen bedrag is gelijk aan de tegemoetkoming die in de 2 jaar voorafgaand aan het terugbetalingsmoment is verleend. Bij vertrek tijdens de opleiding of binnen een jaar na afronding ervan moet het gehele bedrag terugbetaald worden. Bij vertrek na een jaar de helft van het bedrag. Na twee jaar hoeft de werknemer geen kosten meer terug te betalen.

- 6.5.2.3 Bij toekenning van studiefaciliteiten als bedoeld in artikel 6.5.2.1 onder categorie b) wordt met de werknemer een schriftelijke overeenkomst volgens het model als bedoeld in bijlage 15 gesloten.

6.6 Telewerken

Telewerken is toegestaan als de vestigingsmanager van mening is dat er omstandigheden zijn die dat rechtvaardigen en hij ervan overtuigd is dat zowel de persoon als het werk er geschikt voor is. Er zijn vergoedingen vastgesteld en een telewerkovereenkomst (bijlage 16).

6.7 Overige faciliteiten

Fietsregeling

Een werknemer kan onder voorwaarden gebruik maken van de regeling inzake aanschaf van een fiets (bijlage 17). Een werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd dient het bedrag wat terugbetaald moet worden, tijdens de looptijd van dit dienstverband (voor bepaalde tijd) terug te betalen.

Ten aanzien van de hiervoor genoemde faciliteit zal een optimaal gebruik van de fiscale vrijstellingen worden nagestreefd.

Financieringsregeling

1. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan ten behoeve van aanschaf van een auto aanspraak maken op een lening bij de werkgever van maximaal € 4.538,00, mits de werknemer jaarlijks voor ten minste 5000 kilometer dienstreizen maakt, welke direct verband houden met de uitoefening van zijn functie.
2. De werknemer is over de lening een rente verschuldigd gelijk aan het normpercentage, welke jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld. Het voor 2005 geldende percentage bedraagt 3,5%. De werknemer ontvangt omtrent de over enig jaar verschuldigde rente een factuur.
3. De lening wordt afgelost in gelijke termijnen, gebaseerd op maximaal 48 maanden. De aflossing vindt - op basis van een schriftelijke machtiging van de werknemer - plaats door middel van maandelijkse inhouding van het overeengekomen bedrag op het netto salaris van de werknemer.
4. Wanneer de auto voor aanschaf waarvan de lening is verstrekt niet meer in het bezit van de werknemer is, het dienstverband om welke reden en op welke wijze dan ook eindigt of de werknemer een passende vergoeding voor openbaar vervoer accepteert, dient het resterende deel van de lening ineens te worden afgelost.
5. De werkgever en de werknemer leggen de verstrekking van de lening en de verbonden voorwaarden schriftelijk in een overeenkomst vast. (bijlage 18).

Bedrijfshulpverlener

De werknemer, die door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet, ontvangt een BHV-vergoeding van € 12,50 bruto per maand³.

3) per 1 juni 2003

Vakbondcontributie

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan de werkgever verzoeken brutoloonbestanddelen voor betaling van de vakbondscontributie in te zetten. Deze inzet geschiedt overeenkomstig de regeling Vakbondscontributie ([bijlage 19](#)).

7 Pensioen

De werknemer neemt deel aan de pensioenvoorziening van de Stichting Pensioenfonds ABP. Bij deelname zijn de door de werkgever en de Stichting Pensioenfonds ABP gestelde regels van toetreding van toepassing. Het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP ligt op elke vestiging van de werkgever ter inzage en is op aanvraag verkrijgbaar.

7.1 Flexibel Pensioen en Uittreden

De FPU regeling is per 1 januari 2006 vervallen. Alleen voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 blijft de FPU gehandhaafd. De regeling FPU van de Stichting Pensioenfonds ABP is van toepassing. Voor werknemers geboren na 1 januari 1950 is er het APB keuzepensioen.

8 Arbeidsongeschiktheid

- 8.1.1 De werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW verhinderd is zijn functie te vervullen, heeft vanaf de eerste dag van die verhindering voor de duur van arbeidsongeschiktheid, of zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, tot maximaal 52 weken recht op betaling van het volledige salaris.
- 8.1.2 Na de periode als bedoeld in artikel 8.1.1 heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd recht op betaling van 70% van zijn volledige salaris tot maximaal 52 weken. Als werknemer in het tweede ziektejaar in het belang van zijn reïntegratie op advies van de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid verricht (niet zijnde arbeidstherapeutische arbeid), krijgt hij over die uren 100% van zijn loon doorbetaald. Over uren waarin hij in het kader van reïntegratie scholing of training volgt en over de resterende ziekteverlofuren krijgt hij 70% van zijn loon doorbetaald.
- 8.1.3 Na beëindiging van de periode genoemd in artikel 8.1.2. wordt de WIA van kracht en kan een aanvraag voor een uitkering op grond van de WIA worden aangevraagd. Indien de werknemer door schuld of toedoen van de werkgever geen WIA-uitkering dan wel een verminderde WIA-uitkering krijgt, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WIA-uitkering bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer respectievelijk de WIA-uitkering zoals die was voor de vermindering.
- 8.1.4 Voor de toepassing van het onder de leden 1 en 2 gestelde worden perioden, waarin de werknemer wegens in de vorige leden genoemde redenen verhinderd was zijn functie te vervullen, samengeteld indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.
- 8.1.5 De werknemer behoudt gedurende de in de leden 1 en 2 bedoelde periode recht op vakantietoeslag.
- 8.1.6 Het recht op salarisdoorbetaling c.q. op aanvulling op de WIA-uitkering tot 100% van het salaris vervalt, zodra de werknemer is herplaatst in een andere functie dan wel in zijn functie met een verminderde arbeidsurenomvang. Bij de herplaatsing voornoemd wordt het salaris van de werknemer overeenkomstig de voor hem alsdan geldende functionele salarisschaal en arbeidsurenomvang vastgesteld.
- 8.1.7 Het bepaalde in artikel 7:629, derde lid BW is tevens van toepassing ten aanzien van de aanspraken als bedoeld in 8.1.1 en 8.1.2, die boven de aanspraken als bedoeld in artikel 7:629, eerste lid BW uitstijgen.
- 8.1.8 Het recht op salaris en vakantietoeslag vervalt op de dag waarop de aanspraak van de werknemer op een uitkering ingevolge WIA of het invaliditeitspensioen van het ABP vervalt.
- 8.1.9 Bij afwezigheid van de werknemer bij ziekte wordt de vergoeding van reiskosten woon-/werkverkeer, evenals andere onkostenvergoedingen, met ingang van de dag waarop de afwezigheid is aangevangen, gestopt. De opbouw van spaaruren conform artikel 5.1.3 CAO wordt na 14 dagen ziekte stopgezet.

9 Ziektekostenverzekering

- 9.1 Werknemers ontvangen € 25,00 bruto per maand als tegemoetkoming in de ziektekosten*, ongeacht de omvang van het dienstverband.
- 9.2 De vergoeding kan jaarlijks worden aangepast, enerzijds aan de inkomenseffecten, anderzijds aan de overheidsmaatregelen. Aanpassingen zullen aan de vakorganisaties worden voorgelegd.

* De vergoeding maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen.

10 Bedrijfsgeneeskundige diensten

10.1 Arbodienst

- 10.1.1 Ten behoeve van de bedrijfsgeneeskundige begeleiding van werknemers heeft de werkgever afspraken gemaakt met een Arbodienst. In het licht van de verplichtingen uit hoofde van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 laat de werkgever zich bijstaan door deze Arbodienst.
- 10.1.2 De werkgever draagt zorg voor de kosten van de bedrijfsgeneeskundige zorg.
- 10.1.3 Het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsreglement wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

BIJLAGEN

bij

CAO 2011

**Stichting METRIUM
Onderwijsdienstverlening**

Inhoudsopgave:

Bijlage 1	Overlegreglement.....	4
Bijlage 2	Model arbeidsovereenkomst bepaalde tijd (art. 3.1 CAO)	8
Bijlage 3	Model arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd (art. 3.1 CAO)	10
	Aanhangsel bij model arbeidsovereenkomst (bijlage 2 en 3) (art. 3.1 CAO)	12
Bijlage 4	Wet 19-02-2000, regels inzake het recht op aanpassing arbeidsduur (art. 3.2.1 CAO)	13
Bijlage 5	Regeling indeling lagere salarisschaal..... (art. 4.1.1 CAO)	16
Bijlage 6	Inpassing combinatieschalen..... (art. 4.1.1 CAO)	18
Bijlage 7	Bruto salaristabel (art. 4.1.1 + 4.1.5 CAO)	20
Bijlage 8	Keuzeformulier spaarloonregeling (art. 4.3 CAO)	21
Bijlage 8-a	Aanmelding spaarloonregeling..... (art. 4.3 CAO)	22
Bijlage 9	Levensloopregeling..... (art. 4.4 CAO)	23
Bijlage 9-a	Aanmeldingsformulier levensloopregeling (art. 4.4 CAO)	28
Bijlage 10	Regeling spaarmogelijkheid arbeidsuren..... (art. 5.1.3 CAO)	30
Bijlage 10-a	Overeenkomst inzake spaaruren..... (art. 5.1.3 CAO)	32
Bijlage 11	Christelijke en Nationale feestdagen..... (art. 5.1.7 CAO)	33
Bijlage 12	Seniorenregeling.....	34
Bijlage 13	Regeling reiskostenvergoeding / machtiging inzake gebruik eigen vervoer (art. 6.1.1.4 CAO)	35
Bijlage 14	Reiskosten tussen de vestigingen..... (art. 6.1.2.1 CAO)	36
Bijlage 15	Studieovereenkomst (art. 6.5 CAO)	37
Bijlage 16	Telewerkovereenkomst..... (art. 6.6 CAO)	39

Bijlage 17	Brochure fietsproject (art. 6.7 CAO)	41
Bijlage 17-a	Aanhangsel bij arbeidsovereenkomst betr. fietsproject (bruto loon) (art. 6.7 CAO)	45
Bijlage 17-b	Aanhangsel bij arbeidsovereenkomst betr. fietsproject (vakantiegeld) (art. 6.7 CAO)	46
Bijlage 17-c	Aanhangsel bij arbeidsovereenkomst betr. fietsproject (verrekening) (art. 6.7 CAO)	47
Bijlage 18	Overeenkomst van geldlening t.b.v. aanschaf auto (art. 6.7 CAO)	49
Bijlage 19	Regeling kinderopvang (art. 6.7 CAO)	51
Bijlage 20	Regeling vakbondscontributie (art. 6.7 CAO)	53
Bijlage 20-a	Aanvraagformulier Regeling vakbondscontributie (art. 6.7 CAO)	55

OVERLEGREGLEMENT

OVERLEGREGLEMENT INZAKE DE WIJZE WAAROP OVERLEG WORDT GEVOERD OVER DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN HET PERSONEEL VAN DE STICHTING METRIUM
Onderwijsdienstverlening

Partijen:

- ◆ Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening

hierna te noemen: de werkgever

en

- ◆ De ABVAKABO / FNV, gevestigd te Zoetermeer
- ◆ De Onderwijsbond Christelijk Nationaal Vakverbond, gevestigd te Zoetermeer
- ◆ De Unie voor Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie en Voortgezet Onderwijs, gevestigd te Culemborg, gevestigd te Leidschendam

hierna te noemen: vakorganisaties

overwegende:

- dat voor het in werking treden van een CAO vereist is dat door of namens het bevoegd gezag met daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties schriftelijk wordt overeengekomen op welke wijze het overleg over de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de werkgever gevoerd wordt;
- dat zij een CAO wensen overeen te komen, die de arbeidsvoorwaarden van het personeel regelt per 1 april 2001

komen overeen en stellen vast het navolgende reglement georganiseerd overleg bij de Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening, hierna te noemen: Overlegreglement.

OVERLEGREGLEMENT

Artikel 1 Begrippenkader

De begripsbepalingen worden opgenomen in de CAO.

Artikel 2 Orgaan van georganiseerd overleg

Ten behoeve van de van de werkgevers uitgaande organisaties is er een orgaan van georganiseerd overleg.

Artikel 3 Samenstelling van het overlegorgaan

In een overlegorgaan als bedoeld in artikel 2, worden de werknemers vertegenwoordigd door vertegenwoordigers van de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties.

Artikel 4 Partijen en hun bevoegdheid

1. De partijen maken deel uit van het overlegorgaan.
2. De partijen dienen schriftelijk aan elkaar kenbaar te hebben gemaakt wie bevoegd is (zijn) aan de besluitvorming van het overlegorgaan deel te nemen, zulks met recht van vervanging.
3. De deelnemers zijn:
 - a) de werkgevers;
 - b) de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties, elk met maximaal twee personen.
4. In voorkomende gevallen stelt een deelnemer, via de voorzitter, het overlegorgaan tijdig in kennis van een eventueel mandaat tot deelname aan de besluitvorming, hem door een andere deelnemer aan het overleg verleend.

Artikel 5 Voorzitterschap en secretariaat

1. Het (plaatsvervangend) voorzitterschap en het secretariaat berusten bij de werkgevers dan wel bij degenen, die door de werkgevers zijn aangewezen of gemachtigd tot het namens hem vervullen van het voorzitterschap en het voeren van het secretariaat;
2. Tot de taak van de voorzitter behoort in ieder geval:
 - a) het geven van opdracht tot het, vergezeld van een door of namens hem opgemaakt agendavoorstel, uitnodigen van de deelnemers tot bijwoning van de overlegvergadering;
 - b) het leiding geven aan de overlegvergadering;
 - c) het formuleren van conclusies en besluiten;
 - d) het bewaken van de besluitenlijst.
3. De taak van het secretariaat omvat werkzaamheden ten dienste van een goede gang van zaken van het overlegorgaan, in ieder geval bestaande uit:
 - a) het minimaal 10 werkdagen vóór de geplande vergaderdatum versturen van de uitnodiging, een agendavoorstel en de benodigde agendastukken voor de overlegvergadering;
 - b) het zorgdragen voor de kennisgeving van de convocatie als bedoeld in art. 9 lid 1;
 - c) de verzorging en verspreiding van het verslag en de besluitenlijst;
 - d) het voeren van correspondentie;
 - e) de zorg voor het archief.

Artikel 6 Frequentie van het overleg

1. Het overlegorgaan komt in beginsel eenmaal per jaar bijeen en verder zo vaak één of meer deelnemers daar de voorzitter om verzoeken. Een dergelijk verzoek wordt met redenen omkleed en tevens aan de overige deelnemers kenbaar gemaakt.
2. Ingeval naar het oordeel van één der partijen spoedeisend overleg geboden is, kan van het bepaalde in artikel 5 lid 3 sub a worden afgeweken.

Artikel 7 Deskundige(n)/adviseur(s)

1. De vergaderingen van het overlegorgaan zijn eveneens toegankelijk voor één of meer deskundigen/adviseurs, daartoe uitgenodigd door één of meer deelnemers.
2. De deskundige(n)/adviseur(s) heeft(hebben), door de voorzitter daartoe uitgenodigd spreekrecht. Zij nemen evenwel geen deel aan de besluitvorming.
3. De voorzitter wordt, voorafgaand aan de vergadering, van de aanwezigheid van de deskundige(n)/adviseur(s) in kennis gesteld.

Artikel 8 Onderwerpen van overleg

1. Partijen voeren overleg over de regelingen die krachtens de CAO nieuwe stichting tot de bevoegdheid van het overleg behoren.
2. De werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers in het overlegorgaan kunnen gezamenlijk besluiten dat het overleg over de in het eerste lid bedoelde aangelegenheden, voor zover dit betrekking heeft op een of meer door de werkgevers in stand gehouden instellingen, wordt gevoerd met de OR.

Artikel 9 Openbaarheid

1. Vergaderingen van het overlegorgaan zijn openbaar.
Een schriftelijke kennisgeving van plaats, tijdstip en te behandelen onderwerpen wordt tijdig voor de aanvang van een vergadering aan de OR kenbaar gemaakt, alsmede op een voor de werknemers toegankelijke plaats ter inzage gelegd, c.q. gepubliceerd.
De door het overlegorgaan vastgestelde besluitenlijst van zijn vergadering wordt eveneens ter kennis gebracht van de OR en voor de werknemers ter inzage gelegd, c.q. gepubliceerd.
2. Het overlegorgaan kan besluiten de vergadering of een deel daarvan besloten te voeren. In een besloten (deel van de) vergadering kunnen geen besluiten worden genomen.

Artikel 10 Besluitvorming

1. Er kan uitsluitend een besluit worden genomen over een onderwerp van overleg dat is geagendeerd. De op de overlegvergadering vertegenwoordigde deelnemers stellen de agenda vast.
In unanimitie kunnen zij besluiten het door de voorzitter gedane agendavoorstel te wijzigen.
2. Over een onderwerp van overleg wordt niet eerder een besluit genomen dan nadat over dat onderwerp overeenstemming is bereikt tussen partijen.
Er is, behoudens het bepaalde in lid 3, overeenstemming, indien de werkgevers en de meerderheid van de vakorganisaties zich conformeren aan het verkregen overlegresultaat.
3. Indien op een geconvoeerde overlegvergadering niet alle vakorganisaties vertegenwoordigd zijn en aan één of meer wel aanwezige centrales géén mandaat is verstrekt als bedoeld in artikel 4 lid 4, kan geen besluit worden genomen.
4. Binnen vijf werkdagen na de overlegvergadering als bedoeld in lid 3 nodigt de voorzitter alle deelnemers uit voor een vervolggadering, te houden in de periode gelegen tussen vijf en vijftien werkdagen na de datum van verzending van de uitnodiging daartoe.
5. Is op deze vervolggadering de meerderheid van de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties aanwezig dan wel krachtens verstrekt mandaat vertegenwoordigd, dan is overeenstemming tussen partijen mogelijk en kan een besluit worden genomen.
Blijkt op deze vervolggadering geen meerderheid van de vakorganisaties aanwezig dan wel krachtens verstrekt mandaat vertegenwoordigd te zijn en er wordt overeenstemming bereikt, dan wordt het overleg geacht in overeenstemming te zijn gevoerd.

Artikel 11 Geschilreiking

1. Onderwerp van geschil kan zijn al hetgeen onderwerp van overleg is, als bedoeld in artikel 8.
2. Indien de werkgevers dan wel één of meer van de vakorganisaties over een zaak die behoort tot de competentie van het overlegorgaan, tot het oordeel komt/komen dat het overleg daarover niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan dat overleg zal hebben, kunnen zij dat oordeel binnen drie werkdagen nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven schriftelijk ter kennis brengen van de overige deelnemers aan dat overleg.
3. Binnen vijf werkdagen na de kennisgeving zoals bedoeld in het tweede lid nodigt de voorzitter de partijen uit voor een bijzondere vergadering van het overlegorgaan ter bespreking van de nog niet bereikte overeenstemming. De vergadering wordt binnen twaalf werkdagen na de datum van de verzending gehouden, maar niet eerder dan tien werkdagen na de kennisgeving als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 12 Bijzondere overlegvergadering

1. In de bijzondere vergadering van het overlegorgaan wordt alsnog bezien of een uitkomst van het overleg mogelijk is die de instemming van alle deelnemers aan het overleg heeft.

2. Indien de instemming als bedoeld in het eerste lid niet wordt bereikt, wordt in de bijzondere vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van onderwerping van het geschil aan een bindend advies overeenkomstig de artikelen 13 en 14.

Artikel 13 Bindend advies

1. Binnen zes dagen na de bijzondere vergadering als bedoeld in artikel 12 wordt het verzoek om een bindend advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de Adviescommissie als bedoeld in artikel 14. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil.
2. Indien in de vergadering als bedoeld in artikel 12 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde bijzondere vergadering ter kennis van de voorzitter van de Adviescommissie als bedoeld in artikel 14.

Artikel 14 Samenstelling Adviescommissie

1. De Adviescommissie zal bestaan uit een drietal scheidslieden waaronder de voorzitter. Eén scheidsman zal worden aangewezen door de werkgevers, één door de organisaties en de derde - zijnde de voorzitter - door de twee eerstgenoemde scheidslieden tezamen. De voorzitter dient jurist te zijn.
2. De in lid 1 bedoelde Adviescommissie zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twintig werkdagen na dagtekening van het in artikel 13 lid 1 bedoelde verzoek een bindend advies aan partijen verstrekken. In geval van staken van stemmen in de Adviescommissie geeft de stem van de onafhankelijke voorzitter de doorslag. De Adviescommissie zal het bindend advies schriftelijk aan partijen aanbieden.
3. De te benoemen scheidslieden mogen niet in dienst zijn van partijen noch zitting hebben in het bestuur van partijen.

Artikel 15 Wijzigingen

1. Dit reglement kan niet worden gewijzigd of aangevuld dan nadat het voorstel tot wijziging of aanvulling in het overlegorgaan is behandeld en hierover overeenstemming is bereikt.
2. De deelnemers van het overleg hebben gezamenlijk dan wel afzonderlijk het recht voorstellen omtrent wijziging voor te leggen aan het overlegorgaan.

Artikel 16 Inwerkingtreding en duur

1. Dit reglement kan worden aangehaald als 'Overlegreglement'.
2. Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 april 2001 en is aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Artikel 2.5 van de CAO inzake opzegging is van overeenkomstige toepassing op deze overeenkomst.

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

De(naam werkgever) gevestigd te (plaatsnaam) aan(adres en postcode) hierna te noemen "werkgever" ten deze ingevolge art. .. van de statuten vertegenwoordigd door.....(naam vertegenwoordigingsbevoegde), directeur

en

XXXXXXXXX geboren te XXXXXXXX op XXXXXXXXXXXX hierna te noemen "werknemer"

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

- art. 1 Functie**
Werknemer treedt met ingang van XXXXXXXX bij werkgever in dienst in de functie van XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- art. 2 Duur dienstverband**
Het dienstverband is aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op XXXXXXXX zonder dat hiervoor enige opzeggingshandeling noodzakelijk is.
- art. 3 Proeftijd**
De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een proeftijd van één maand.
- art. 4 Omvang van het dienstverband**
1. Werknemer wordt benoemd in een volledig/parttime dienstverband zijnde gemiddeld XX uren per week..
2. De werktijd van de werknemer is neergelegd het individuele werkrooster, dat jaarlijks wordt vastgesteld.
- art. 5 Salaris**
Werknemer wordt benoemd in salarisschaal X functiejaar X, hetgeen op moment van indiensttreding overeenkomt met een aanvangssalaris van € XXXXXXXX bruto per maand.
- art. 6 Werkplek**
De werkplek van werknemer is XXXXXXXXXXXX. Voor het woon-werkverkeer ontvangt werknemer een reiskostenvergoeding conform de CAO
- art. 7 Einde dienstverband**
Het dienstverband eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan en eindigt derhalve in elk geval op XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door ieder der partijen worden opgezegd met inachtneming van de wettelijk voorgeschreven opzegtermijnen volgens het Burgerlijk Wetboek.

art. 8 Toepasselijkheid arbeidsvoorwaardenregeling

1. De CAOis van toepassing. Werknemer heeft een exemplaar daarvan ontvangen.
2. Indien de in het eerste lid genoemde arbeidsvoorwaardenregeling expireert zijn opvolgende en voor de in lid 1 genoemde regeling in de plaats tredende arbeidsvoorwaardenregelingen c.q. CAO's op de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer van toepassing, tenzij tussen werkgever en werknemer expliciet anders wordt overeengekomen.

art. 9 Geheimhouding

Werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem/haar omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem/haar geheimhouding is opgelegd, of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

(plaatsnaam) (datum)

.....
(naam directeur)
directeur

.....
(naam werknemer)
werknemer

**MODEL
ARBEIDSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

De(naam werkgever) gevestigd te (plaatsnaam) aan(adres en postcode) hierna te noemen "werkgever" ten deze ingevolge art. .. van de statuten vertegenwoordigd door.....(naam vertegenwoordigingsbevoegde), directeur

en

XXXXXXXXXXXXXXXXXX geboren te XXXXXXXX op XXXXXXXXXXXX hierna te noemen "werknemer"

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

art. 1 Functie

Werknemer treedt met ingang van XXXXXXXX bij werkgever in dienst in de functie van
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

art. 2 Duur dienstverband

Het dienstverband is aangegaan voor onbepaalde tijd.

art. 3 Proeftijd

Er wordt wel (1 of 2 maanden) / geen proeftijd overeengekomen.

art. 4 Omvang van het dienstverband

1. Werknemer wordt benoemd in een volledig/parttime dienstverband van XX uren per week.
2. De werktijd van werknemer is neergelegd in een individueel werkrooster, dat jaarlijks wordt vastgesteld.

art. 5 Salaris

Werknemer wordt benoemd in salarisschaal X functiejaar X, hetgeen op moment van diensttreding overeenkomt met een brutosalaris van € XXXXXXXX per maand.

art. 6 Werkplek

De werkplek van werknemer is XXXXXXXX Voor reiskosten woon -werkverkeer ontvangt werknemer een reiskostenvergoeding conform de CAO

art. 7 Toepasselijkheid arbeidsvoorwaardenregeling

1. De CAOis van toepassing. Werknemer heeft een exemplaar daarvan ontvangen.
2. Indien de in het eerste lid genoemde arbeidsvoorwaardenregeling expireert zijn opvolgende en voor de in lid 1 genoemde regeling in de plaats tredende arbeidsvoorwaardenregelingen c.q. CAO's op de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer van toepassing, tenzij tussen werkgever en werknemer expliciet anders wordt overeengekomen.

art. 8 Geheimhouding

Werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem/haar omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem/haar geheimhouding is opgelegd, of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

art. 9 Opzegtermijn

De duur van de opzegtermijn is overeenkomstig het bepaalde in de CAO.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

(plaatsnaam) (datum)

.....
(naam directeur)
directeur

.....
(naam werknemer)
werknemer

**Aanhangsel bij
MODEL
ARBEIDSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

De(naam werkgever) gevestigd te (plaatsnaam) aan(adres en postcode) hierna te noemen "werkgever" ten deze ingevolge art. .. van de statuten vertegenwoordigd door.....(naam vertegenwoordigingsbevoegde), directeur

en

XXXXXXXXXX geboren te XXXXXXXX op XXXXXXXXXXXX hierna te noemen "werknemer"

overwegende

dat < volgt reden waarvoor het aanhangsel wordt uitgebracht>

komen derhalve onderstaande wijziging op de laatst ondertekende arbeidsovereenkomst overeen:

art. < volgt nummer van te wijzigen artikel(en)>
<inhoud van gewijzigde artikel>

Per bovengenoemde datum komt artikel .. van de laatst ondertekende arbeidsovereenkomst te vervallen. Dit aanhangsel maakt onlosmakelijk deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

<plaats> (datum)

.....
<naam>
<functie vertegenwoordigingsbevoegde>

.....
<naam>
<werknemer>

(Tekst geldend op 1-4-2006)

Staatsblad

114

Wet van 19 februari 2000, houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur tot stand te brengen;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel 1 Algemene bepaling

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. werkgever: degene die een ander krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten;
- b. werknemer: de ander, bedoeld onder a.

Artikel 2 Recht op aanpassing van de arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, indien de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
2. Voor militaire ambtenaren wordt het recht op aanpassing van de arbeidsduur geregeld bij algemene maatregel van bestuur op voordracht van Onze Minister van Defensie en Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met gebruikmaking van onbezoldigd verlof in verband met deeltijdarbeid.
3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

7. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
8. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid, of
 - c. van roostertechnische aard.
9. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
 - a. van financiële of organisatorische aard;
 - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
 - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
10. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
11. Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur kan van dit artikel of een of meer onderdelen daarvan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.
12. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.
13. Voor de toepassing van het elfde lid geldt een afwijkende regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of een afwijkende regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, voor vijf jaren vanaf het tijdstip waarop die regeling ingaat, indien geen termijn van ten hoogste vijf jaren is bepaald. Indien geen termijn is bepaald gaat bij wijziging van de regeling waarvan de in de eerste zin bedoelde afwijking deel uitmaakt binnen het in die zin bedoelde tijdvak, ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak in op het tijdstip van inwerkingtreding van de wijziging.

Artikel 3 Beëindiging arbeidsverhouding

De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

Artikel 4 Evaluatiebepaling

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt, in overeenstemming met Onze Minister van Justitie en Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Artikel 5 Inwerkingtreding

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Artikel 6 Citeertitel

Deze wet wordt aangehaald als: Wet aanpassing arbeidsduur.
Lasten en bevelen dat deze in het *Staatsblad* zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te 's-Gravenhage, 19 februari 2000

Beatrix
De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

A. E. Verstand-Bogaert

De Minister van Justitie,

A. H. Korthals

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

A. Peper

De Staatssecretaris van Defensie,

H. A. L. van Hoof

Uitgegeven de eenentwintigste maart 2000

De Minister van Justitie,

A. H. Korthals

REGELING INDELING LAGERE SALARISSCHAAL

Aanvullende procedure beloning

1. Toekennen van de salarisschaal

Volgens art. 4.1.1. CAO wordt de werknemer ingedeeld in de salarisschaal welke behoort bij de functie en (vooraf) is vastgesteld volgens het IFA-functiewaarderingssysteem. In onderstaande situaties wordt van deze regeling afgeweken.

1.1. Lagere salarisschaal bij indiensttreding (aanloopschaal)

De werknemer kan tijdelijk worden ingedeeld in maximaal één lagere salarisschaal dan die welke met het functieniveau overeenkomt, indien hij/zij wordt opgeleid voor een functie en nog niet alle taken in deze functie volledig kan vervullen.

De opleidingstermijn, groei naar de functionele salarisschaal en de daarbij behorende tijdlijn zijn afhankelijk van de aanwezige kennis en ervaring en de bij de functie behorende salarisschaal. Als richtlijn gelden voor de functionele salarisschalen de volgende interne opleidingstermijnen:

Salarisschalen 1 en 2	6 maanden
Salarisschalen 3 t/m 5:	12 maanden
Salarisschalen 6 t/m 8:	12 maanden
Salarisschalen 9 en 10:	18 maanden
Salarisschalen 11 t/m 13:	24 maanden

De opleidingstermijn wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld.

Bij een opleidingstermijn tot en met 12 maanden vinden er tussentijds 2 voortgangsgesprekken plaats.

Bij een opleidingstermijn van langer dan 12 maanden zullen er tussentijds 4 voortgangsgesprekken plaats vinden. De voortgangsgesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Tijdens deze gesprekken komen o.a. de volgende onderwerpen aan de orde:

- Functie vervulling;
- Opleiding;
- Toekomst verwachting

Na het laatste voortgangsgesprek vindt er een beoordeling plaats en wordt de werknemer ingedeeld in de bij de functie behorende salarisschaal, tenzij het doel van de opleiding niet is bereikt (het zelfstandig vervullen van de functie, waarbij de functievervulling voldoet aan de gestelde functie eisen).

In dat geval kan de opleidingsperiode worden verlengd, of een andere functie worden gezocht (de werknemer blijft in beide gevallen ingedeeld in de lagere salarisschaal), of het dienstverband worden beëindigd. In de aanloopschaal wordt bij normaal functioneren (voldoende/goed) jaarlijks een periodiek toegekend (zie artikel 4.1.2 CAO).

1.2 Lagere salarisschaal na indiensttreding

Voor de werknemer die een functie gaat vervullen waaraan een salarisschaal is verbonden met een hoger maximumbedrag, wordt de opleidingstermijn, de groei naar de functionele salarisschaal en de daarbij behorende tijdlijn overeenkomstig de richtlijn als bedoeld in 1.1 vastgesteld. De werknemer voornoemd ontvangt met ingang van het tijdstip waarop hij de functie gaat uitoefenen, maandelijks een bruto-toelage die ten minste gelijk is aan de percentuele verhoging als bedoeld in artikel 4.1.2 van de CAO over het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris. De maandelijks bruto-toelage wordt geïncorporeerd in het bruto maandsalaris zodra de werknemer wordt bevorderd naar de salarisschaal met een hoger maximumbedrag. Indien na afloop van de opleidingstermijn het doel van de opleiding niet is bereikt, wordt de maandelijks bruto-toelage stopgezet.

INPASSING COMBINATIESCHALEN

Inleiding

Een organisatie moet een groot aantal werkzaamheden verrichten. Dat doet de organisatie uiteraard niet zelf, maar dat doen de mensen die in die organisatie werken. Zij voeren taken uit. Die taken worden geclusterd. Geclusterd tot pakketjes van gelijksoortige taken. Gelijksoortig in die zin ook dat er overeenkomstig werk- en denkniveau voor nodig is. Deze clusters zijn de functies.

Om zicht te krijgen en te houden op wat er in een organisatie gebeurt, om de organisatie te kunnen sturen naar de doelen waarvoor hij bestaat en om de mensen die er werken duidelijkheid te geven wat van hen wordt verwacht en hoe hun inspanningen worden beloond, worden functies beschreven en gewaardeerd. Met dat proces worden de functies geordend. Het resultaat van die ordening wordt vaak neergelegd in een functieboek.

Een functieboek lezend zou men tot de conclusie kunnen komen dat iedereen die dezelfde functie heeft ook exact dezelfde werkzaamheden verricht. De praktijk is echter weerbarstiger. En dat is ook de charme van het geheel. Mensen zijn vaak geneigd om werkzaamheden te zoeken die hen goed liggen en om die naast of in de plaats van de taken te doen die hen zijn opgedragen. Als het goed is komt dit tijdens werksituatiegesprekken e.d. aan het licht dan wel aan de orde. De vraag is vervolgens: leiden "bijkomende en bijgroeiende taken" tot een wijziging in functie, dan wel tot een wijziging in waardering van de functie of niet?

Opgedragen taken

Om te kunnen blijven bestaan en de zaken te kunnen doen die ertoe leiden dat een organisatie zijn doelen kan verwezenlijken is er vanuit organisatieoogpunt een aantal functies nodig. Als die worden verricht, zal de organisatie kunnen blijven functioneren. De daarbij behorende taken draagt de organisatie aan de functiehouders op. We noemen deze organieke functies en opgedragen taken. Als een functiehouder andere taken daarnaast gaat verrichten moet bekeken worden of dit ook opgedragen taken kunnen worden en of de organieke functie in die zin moet worden aangepast. Overigens is dit vaak een groeiproces.

Bijkomende en bijgroeiende taken

Stel, een functiehouder verricht meer taken dan die die hij op grond van zijn functiebeschrijving zou moeten verrichten. Hij past als het ware niet meer in de beschrijving. Hoe te handelen? Andere functie? Andere inschaling? We moeten hier heel duidelijk, waardering van de functie en inschaling van de functiehouder uit elkaar houden.

waardering

Bepalend is allereerst of de organisatie wil dat die taken worden verricht, dus of de organisatie die taken aan de functiehouder wil opdragen. Zijn het werkzaamheden die structureel verricht moeten worden? Er van uitgaand dat dat het geval is zullen die taken beschreven en aan de functiebeschrijving toegevoegd moeten worden. Daarna kan de waardering plaatsvinden volgens het gebruikte fuwa-systeem. In z'n algemeenheid kan geen uitspraak gedaan worden wat het resultaat ervan zal zijn.

inschaling

Als de schaal waarmee de functie wordt gewaardeerd vastgesteld is, is de volgende vraag die zich aandient is: hoe te handelen met inschaling. Iemand die onervaren aan een functie begint, kan de werkzaamheden nog niet op een bij de functie behorend niveau uitvoeren en zal daarom in een aanloopschaal ingedeeld worden. Op een gegeven moment komt er een omslagpunt. Een dergelijk moment laat zich niet in cijfers of iets dergelijks vangen. Wel kan er met zekerheid van gezegd worden dat in een beoordelingsgesprek zal komen vast te staan dat de functiehouders dusdanig is gegroeid in zijn functie en een dusdanig perspectief voor de toekomst in zich heeft dat hij kan overgaan naar de bij de functie behorende salarisschaal. Dat kan laag in die functionele salarisschaal zijn, maar wel in die schaal. Functioneren, opbouw van kennis en vaardigheden en verwachte ontwikkeling en scholing in de toekomst zijn in deze sleutelbegrippen.

Combinatie van functies

Wanneer spreken we van combinaties van functies? Daarvan spreken we als een functiehouders werkzaamheden verricht die eigenlijk in twee verschillende functies thuishoren. Hij past dus niet in één functie, maar ook niet volledig in twee afzonderlijke functies.

waardering

De waardering van de functies is dan geen probleem, want die staat vast.

inschaling

De inschaling kan voor problemen zorgen. Als het één goed van het ander af te bakenen is, iemand is bijvoorbeeld twee dagen per week administratief medewerker en drie dagen per week systeembeheerder, dan kan de inschaling daar goed aan aangepast worden. Per functie kan de medewerker ingeschaald worden en het salaris is een optelsom van beide. Moeilijker wordt het als de scheiding niet duidelijk is. Dan kan niet simpelweg gezegd worden dat de inschaling ertussenin ligt. Dan gaat het eigenlijk om een nieuwe functie die ook als zodanig beschreven en gewaardeerd moet worden. Per gezichtspunt moet dan bekeken worden wat de score is en op grond daarvan komt dan de waardering vast te staan, waarna de inschaling kan plaatsvinden.

Concrete gevallen

1. Taken bovenop de organieke functie.

Van een tweetal geclusterde werkzaamheden is geen functiebeschrijving gemaakt, maar een taakbeschrijving. Reden hiervoor is dat het niet om organieke functies gaat, maar om werkzaamheden die daar "bovenop" komen. De medewerker heeft al een functie en krijgt daar werkzaamheden bij die als functieverzwarend kunnen werken.

a. Groepscoördinator

De externe functiewaardeerder heeft hierover opgemerkt dat dit geen organieke functie is. Er is daarom een taakbeschrijving van gemaakt, die vervolgens gevoegd moet worden bij de organieke functie die de functiehouders uitoefent

Het niveau van de functie van degene die tevens groepscoördinator is, is afhankelijk is van het basisniveau van de organieke functie waar deze taak bovenop komt en van het aantal mensen waaraan leiding wordt gegeven.

b. Applicatiebeheerder

De externe functiewaardeerder heeft hierover opgemerkt dat dit geen organieke functie is. Er is daarom een taakbeschrijving van gemaakt, die vervolgens gevoegd moet worden bij de organieke functie die de functiehouders uitoefent. Heeft de functiehouders ene functie van niveau 6 en hoger, dan zal het verrichten van werkzaamheden in verband met applicatiebeheer geen verhoging van het niveau betekenen. Bij functies onder niveau 6, zal dit individueel bekeken moeten worden. Een en ander is afhankelijk van het aantal ifa-punten waarop de functie is gescoord.

Samenvattend

Het is niet mogelijk om hier de schaal te noemen die alle groepscoördinatoren toekomt of die alle applicatiebeheerders toekomt. Per individueel geval moet dat bekeken worden.

BRUTO SALARISTABEL 2011

Salarisschalen		
<i>indexering</i>	+0,5%	+ 0,5%
schaal	minimum	maximum
1	€ 1.471,52	€ 1.738,21
2	€ 1.502,22	€ 1.910,72
3	€ 1.533,96	€ 2.080,57
4	€ 1.566,24	€ 2.192,22
5	€ 1.625,51	€ 2.305,45
6	€ 1.738,21	€ 2.415,51
7	€ 1.968,38	€ 2.664,20
8	€ 2.244,60	€ 3.013,43
9	€ 2.468,42	€ 3.408,71
10	€ 2.356,23	€ 3.744,18
11	€ 3.173,75	€ 4.369,61
12	€ 3.855,28	€ 4.969,65
13	€ 4.416,69	€ 5.391,38

Jeugdsalarissen					
<i>indexering</i>	+ 0,5%				
	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5
j15	€ 736,02	€ 751,38	€ 767,26	€ 783,12	€ 812,75
j16	€ 736,02	€ 751,38	€ 767,26	€ 783,12	€ 812,75
j17	€ 736,02	€ 751,38	€ 767,26	€ 783,12	€ 812,75
j18	€ 882,59	€ 901,65	€ 920,69	€ 939,74	€ 975,20
j19	€ 1.030,23	€ 1.051,39	€ 1.074,13	€ 1.096,37	€ 1.138,17
j20	€ 1.177,32	€ 1.201,67	€ 1.227,06	€ 1.252,98	€ 1.300,09
j21	€ 1.324,42	€ 1.351,95	€ 1.380,52	€ 1.409,62	€ 1.462,54

KEUZEFORMULIER SPAARLOONREGELING

Ik wil ieder kalenderjaar sparen voor de spaarloonregeling. Het maximale spaarbedrag is € 613,-- per jaar.

- Ik wil ieder kalenderjaar het maximale spaarloonbedrag verrekenen in de maand mei als er vakantiegeld wordt uitbetaald.
- Ik wil per 1 januari XXXX een vast bedrag per maand sparen, te weten € XXXXXXXXX. Dit bedrag wordt niet gewijzigd zonder opdracht van ondergetekende.
- Ik wil in de maand XXXXXXXX het maximale spaarloonbedrag sparen.
- Ik kies niet voor één van bovengenoemde opties. Ik wil namelijk:

.....
.....

Werkgeversnummer,

Naam,

.....

.....

Datum,

Handtekening,

.....

.....

Dit **keuzeformulier** gaarne retourneren aan:
<stichting>
<adres>

Dit is geen aanmeldingsformulier!

AANMELDING SPAARLOONREGELING VIA <STICHTING>

Gegevens deelnemer

Naam Voorna(a)m(en)m/v
Adres Postcode + plaats
Telefoonnummer..... Geboortedatum
Banknummer of postbanknummer
Nederlands ingezetene: ja/nee Gehuwd: ja/nee

Gegevens werkgever

School Werkgeversnr.
Straat en nr. Plaats

Aanmelding

Ondergetekende verklaart te willen deelnemen aan de spaarloonregeling.

Spaarbedrag € Ingangsdatum

Het spaarbedrag dient te worden ingehouden per

maand

jaar, en wel in de maand

bij wijziging van het maximumbedrag per jaar dient ook mijn spaarbedrag te worden aangepast.

Het spaarbedrag dient te worden aangewend voor sparen op een geblokkeerde rekening bij de XXXX Bank.

Geblokkeerde bedragen en beschikbare rente blijven op de spaarloonrekening staan, tenzij de deelnemer

Opdracht geeft tot overboeking naar bovenvermelde (post)bankrekening.

Verklaring

Ondergetekende verklaart

- de werkgever tot wederopzegging te machtigen om het spaarbedrag maandelijks op zijn/haar salaris in te houden en over te maken aan de spaarinstelling;
- zich te binden aan de voorwaarden en bepalingen die zijn neergelegd in het spaarloonreglement van de werkgever;
- ermee bekend te zijn dat de op dit formulier ingevulde en de eventueel later te overleggen persoonsgegevens kunnen worden opgenomen in de door de spaarinstelling dan wel verzekeraar gevoerde persoonsregistratie. Op deze registratie is een privacyreglement van toepassing.

Ondertekening

Ingevuld te

Dagtekening Handtekening deelnemer

In te vullen door de XXX Bank:

Nummer spaarloonrekening

Formulier retourneren aan: <stichting>
<adres>

Reglement Levensloopregeling

LEVENSLLOOPREGELING STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING.

Artikel 1 Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst van Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening
2. Werkgever: Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening.
3. Werknemer: Personen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn van werkgever.
4. Arbeidsovereenkomst: De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
5. Levensloopregeling: Een door werkgever gefaciliteerde regeling die ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof.
6. Bron: De geld- dan wel tijdbronnen als bedoeld in artikel 4 van deze levensloopregeling die als inlegbron ingezet kunnen worden.
7. Doel: Geheel of gedeeltelijke loondoorbetaling gedurende een door de werknemer gekozen en door de werkgever verleende periode van onbetaald verlof.
8. Kalenderjaar: Het tijdvak van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van enig jaar.
9. Levensloopinstelling: Een door de werknemer gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid van de Wet op de Loonbelasting 1964.
10. Levenslooprekening: een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
11. Levensloopverzekering: een verzekering op naam van de werknemer bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.
12. Inlegperiode: De periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd.
13. Opnameperiode: De periode waarin onbetaald verlof wordt genoten en levenslooploon wordt verkregen.
14. Levenslooptegoed: De ingevolge een levensloopregeling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, waarover mag worden beschikt ten behoeve van levenslooploon tijdens onbetaald verlof.
15. Levenslooploon: Het loon afkomstig uit het levenslooptegoed dat via de werkgever aan de werknemer op diens verzoek tijdens onbetaald verlof wordt uitgekeerd.
16. Berekeningsgrondslag: Het jaarinkomen dat als norm dient voor het levenslooptegoed, zijnde 12 maal het maand-/schaalsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering, eventueel de specifieke eindejaarsuitkering voor OOP/OBP en andere in de betreffende cao vastgelegde structurele inkomenscomponenten (uitlooptoeslag, bindingstoelage, etc.).
17. Uurloon: Onder uurloon wordt verstaan; het 1/123 deel van het maand-/schaalsalaris (plus eventuele uitlooptoeslag)
18. Levensloopheffingskorting: De bij fiscaal correcte opname van levenslooptegoed toe te kennen heffingskorting, gelijk aan het bedrag dat wordt opgenomen, maar maximaal € 183 (niveau 2006) voor elk jaar waarin opbouw van het levenslooptegoed heeft plaatsgevonden.

Artikel 2 Werkingssfeer

De levenslooptegeregeling staat per 1 januari 2006 open voor alle werknemers die een dienstverband met werkgever hebben.

Artikel 3 Aanvraag opbouw levensloopteged

1. De werknemer kan eenmaal per jaar een aanvraag indienen om uit een of meer bronnen als genoemd in artikel 4 het levensloopteged op te bouwen.
2. De per kalenderjaar te sparen voorziening in geld bedraagt ten hoogste 12 procent van de berekeningsgrondslag voor het jaarkomen dat jaar.
3. Het in het tweede lid bedoelde maximumpercentage geldt niet voor de werknemer die is geboren op of na 1 januari 1950 en vóór 1 januari 1955.

Artikel 4 Bronnen

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

1. Geldbronnen:
 - a. Brutoloon werknemer (salaris en/of variabele beloning)
 - b. Vakantietoelage;
 - c. 0,8% bruto jaarsalaris voor werknemers die op 1-1-2005 jonger waren dan 55 jaar;
 - d. Eindejaarsuitkering;
 - e. Variabele beloning.
2. Tijdbronnen:
 - a. Vakantiedagen: alle bovenwettelijke vakantiedagen;
 - b. Spaarverlof (art. 5.1.2 CAO);
 - c. Vergoeding in tijd voor overwerk: de in de keuzeperiode te ontvangen vergoeding in tijd.
3. De bronnen genoemd in het tweede lid worden omgezet in een geldbedrag berekend op basis van:
 - a. Voor wat betreft de tijdbronnen als bedoeld onder a.: het uurloon dat de werknemer op 1 januari van het jaar waarin de aanvraag opbouw levensloopteged als bedoeld in artikel 3 wordt aangevraagd geniet;
 - b. Voor wat betreft de tijdbronnen als bedoeld onder b. en c.: het feitelijk geldend uurloon op het tijdstip dat deze aanspraken ontstaan.

Artikel 5 Procedurele afspraken omtrent levensloopteged

1. De in artikel 3 genoemde aanvraag moet elk jaar opnieuw worden ingediend en dient de volgende gegevens te bevatten:
 - a. de levenslooptegedinstelling;
 - b. het nummer van de levenslooptegedrekening of het (polis)nummer van de levenslooptegedverzekering;
 - c. tot welke bedragen uit de in artikel 4 genoemde bronnen wordt ingelegd;
 - d. of vorengenoemd bedrag eenmalig, en zo ja, in welke maand dan wel maandelijks moet worden ingelegd;
 - e. de begin en einddatum van de inlegperiode indien gekozen is voor de maandelijks inleg;

- f. een verklaring van de werknemer waaruit blijkt:
 - dat hij bekend is met de inhoud van deze Levensloopteging;
 - of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levensloopteging heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van deze verklaring;
 - of hij een verlofspaarrekening als bedoeld in artikel 5.1.2 CAO METRIUM en wat het laatst bekende saldo van die rekening is;
 - dat hij geen voorziening ingevolge deze regeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - dat hij ermee instemt dat zijn hele of gedeeltelijke levensloopteging aan de werkgever wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in de artikelen 6 lid 7, 7 lid 3 en 11 lid 6 en 7 van deze regeling;
 - dat hij ermee instemt dat de levensloopteging aan de werkgever informatie over de omvang van het levensloopteging verstrekt.
2. Indien het een eerste aanvraag betreft dan gaat deze vergezeld van een verklaring van de levensloopteging waaruit blijkt dat deze instelling:
 - a. ten aanzien van de levensloopteging of de levensloopteging conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
 - b. de werkgever direct na afloop van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levensloopteging op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Indien in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levensloopteging is opgebouwd: een verklaring van de levensloopteging waar dat teging is opgebouwd, waarin wordt aangegeven hoeveel kalenderjaren de werknemer heeft gespaard, het saldo aan nog op te nemen levenslooptegingskorting en het saldo aan opgebouwde levensloopteging op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
4. De aanvraag als bedoeld in artikel 3 wordt tenminste twee kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de eerste levensloopteging moet plaatsvinden, ingediend.

Artikel 6 Specifieke bepalingen omtrent levensloopteging

1. De werkgever kent op basis van de hem bekende gegevens binnen 30 kalenderdagen na datum van indiening de in artikel 3 bedoelde aanvraag toe, tenzij het levensloopteging, vermeerderd met:
 - a. het levensloopteging uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen;
 - b. het saldo van de verlofspaarregeling als bedoeld in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964, zoals deze luidde op 31 december 2005, op 1 januari gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het jaarinkomen over het voorafgaande kalenderjaar.
2. Voor de toepassing van het eerste lid mag een salarisvermindering buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum mits de omvang van het dienstverband in geval van het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet met meer dan 50% vermindert.
 - a. De werknemer kan een schriftelijk verzoek doen, met redenen omkleed tot wijziging van de aanvraag als bedoeld in artikel 5 lid 1 onder a t/m e . De werkgever kent dit verzoek toe, tenzij de werkgever binnen twee weken vanaf de datum dat het verzoek tot wijziging door de werknemer kenbaar is gemaakt, schriftelijk met redenen omkleed aangeeft dat dit tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt.
 - b. De werknemer kan te allen tijde verzoeken om de inhoudingen en stortingen te beëindigen op de eerstvolgende inlegdatum als bedoeld onder artikel 5 lid 1 onder d die volgt op de datum van zijn verzoek.
3. De inleg als bedoeld in artikel 5 wordt door de werkgever gestort op de levensloopteging dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopteging
4. De inleg als bedoeld in artikel 5 wordt door de werkgever gestort op de levensloopteging dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopteging, zoveel mogelijk in de maand die door de werknemer in artikel 5 lid 1 onder d. is aangegeven en uiterlijk in de maand waarin de door de werknemer aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.

5. Het is de werknemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooptegoed of levensloopverzekering te storten of te doen storten. Indien in een kalenderjaar het geld dat gedurende dat kalenderjaar is ingelegd meer bedraagt dan 12 procent van het jaarinkomen, wordt het bovenmatige gedeelte door de levenslooptegeving aan de werkgever uitgekeerd en vervolgens door de werkgever als salaris aan de werknemer uitgekeerd.

Artikel 7 Het levenslooptegoed

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

Artikel 8 Met levenslooploon te financieren periode van onbetaald verlof

1. De werknemer kan levenslooploon benutten voor onbetaalde verlofdoelen zoals
 - a. Langdurig voltijdsverlof ten behoeve van loopbaanonderbreking (sabbatical leave)
 - b. Vervroegde uittrekking
 - c. In combinatie met zorgverlof voorzover dit niet volgens een wettelijke regeling en of cao geregeld is.
 - d. In combinatie met ouderschapsverlof voorzover dit niet volgens een wettelijke regeling en of cao geregeld is.
 - e. Langdurig deeltijdverlof.

Artikel 9 Procedurele afspraken omtrent levensloopopname

1. Het voornemen om verlof op te nemen als bedoeld in artikel 8, lid 1;
 - a. onder a, b, en e, dient tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar te worden gemaakt;
 - b. onder d, dient overeenkomstig hetgeen daaromtrent in de Wet Arbeid en Zorg is bepaald aan de werkgever te worden gemeld;
2. De termijnen in het eerste lid zijn niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en als het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien.
3. De werkgever stemt in met de verlof aanvraag, tenzij dit tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt.
4. Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.
5. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof mits de invulling niet in strijd is met bepalingen in de cao (melden nevenwerkzaamheden bij werkgever, maximale omvang van de betrekkingen e.d.)

Artikel 10 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer

1. Pensioenregeling
 - a. Tijdens de periode dat de werknemer spaart voor zijn levenslooptegoed wordt over zijn gehele brutoloon op de gebruikelijke wijze door de werkgever en de werknemer bijgedragen aan de kosten van de pensioenopbouw.
 - b. De werknemer blijft gedurende de voltijd/deeltijd verlofperiode deelnemer aan de bij werkgever geldende pensioenvoorziening waarbij de verlofperiode geldt als diensttijd voor de pensioenopbouw.
 - c. De werkgever en de werknemer zullen gedurende de verlofperiode op de gebruikelijke wijze bijdragen in de kosten van de pensioenopbouw.

2. Ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen, en incidentele toeslagen worden tijdens de voltijdverlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid.
3. De werknemer is gedurende de verlofperiode verzekerd krachtens de werknemersverzekeringen.
4. Over de opgenomen uren levensloopverlof heeft geen opbouw van vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats.
5. Gedurende de levensloopverlofperiode behoudt de werknemer zijn aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikel 11 Ziekte tijdens de verlofperiode/ bijzondere omstandigheden

1. De werknemer heeft in geval sprake is van ziekte het recht om de opname van het levensloopverlof en uitbetaling van het levenslooploon tussentijds op te schorten.
2. Dit recht ontstaat zodra de ziekte vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aansluitend een week heeft geduurd. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de afspraken bij de werkgever in het kader van de loondoorbetaling bij ziekte en reïntegratie.
3. Indien de werknemer ziek wordt voordat het verlof ingaat wordt het verlof eveneens opgeschort zodra de ziekte vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aaneengesloten een week heeft geduurd.
4. Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de werknemer tijdens de verlofperiode treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet voortzetten of aanpassen van de resterende verlofperiode.
6. In geval van overlijden van de werknemer wordt het volledige levenslooptegoed op de levenslooptrekking aan de werkgever uitgekeerd op een door de werkgever aan te geven wijze. Het levenslooptegoed wordt ineens ter beschikking gesteld van de erfgenamen van de werknemer. Conform de bij postuum loon geldende regel, hebben de erfgenamen de keuze om dit loon nog in de aangifte van de overleden werknemer in aanmerking te nemen als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking of in hun eigen aangifte in aanmerking te nemen als loon uit een vroegere dienstbetrekking van een ander.
7. In geval gekozen is voor een levensloopverzekering met een aanspraak op een hogere uitkering bij leven dan het eerder genoemde maximum van 210% van de berekeningsgrondslag zal de uitkering bij overlijden liggen beneden of gelijk zijn aan 90% van de premievrije waarde op de dag van overlijden.

Artikel 12 Terugkeer in de functie

1. Werknemer heeft na terugkeer van het verlof een functieggarantie, d.w.z. recht op de functie die de werknemer bekleedde bij aanvang van de verlofperiode.
2. Werknemer heeft recht op voortzetting van alle arbeidsvoorwaarden zoals die golden bij aanvang van de verlofperiode. Werkgever maakt over deze zaken met de werknemer voorafgaand aan het levensloopverlof afspraken en draagt zorg voor de uitvoering hiervan .

Aanmeldingsformulier Levensloopregeling 2006

Ondergetekende, de heer / mevrouw

Geboortedatum:

Tel.nr. werk: Tel.nr. privé:

Burgerservicenummer:

Verder te noemen de werknemer,

Meldt zich aan als deelnemer aan de levensloopregeling en machtigt de werkgever tot inhouding van het hierna genoemde bedrag op het salaris/inkomen.

De werknemer verklaart zich akkoord met de voorwaarden uit het Levensloop Reglement van METRIUM. De hieronder geplaatste handtekening verbindt de werknemer rechtsgeldig aan de genoemde rekening. De werknemer verklaart in het kalenderjaar waarin wordt deelgenomen aan de levensloopregeling dat geen salaris gespaard wordt ingevolge een spaarloonregeling, noch bij enige andere werkgever.

De werknemer stemt in met het feit dat wanneer hij in een kalenderjaar meer spaart dan 12% van zijn bruto maandsalaris het gedeeltelijke levenslooptegoed aan de werkgever wordt teruggestort (niet van toepassing indien geboren tussen 1950 en 1954). Tevens stemt de werknemer er mee in dat aan de werkgever gegevens over de hoogte van het spaartegoed worden verstrekt. De werknemer machtigt METRIUM om bij de spaarinstelling van de werknemer informatie op te vragen over het spaarsaldo van de levenslooprekening.

De werknemer verklaart:

Geen aanspraken ingevolge één levensloopregeling bij een of meerdere vorige en/of andere werkgevers te hebben opgebouwd.

Wel aanspraken ingevolge een levensloopregeling bij één of meerdere vorige en/of andere werkgevers te hebben opgebouwd of nog op te bouwen. Indien u één of meer (inmiddels beëindigde) dienstbetrekkingen een levenslooptegoed heeft opgebouwd dient u een verklaring te overleggen waarin het saldo aan nog op te nemen heffingskorting en het saldo aan opgebouwd levensloop tegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar zijn opgenomen. Jaarlijks bent u in januari verplicht deze opgave opnieuw te verstrekken.

Spaarbedrag:

- €..... als vast bedrag per maand van het salaris
- % als vast percentage per maand van het salaris
- als eenmalig bedrag van de vakantie-uitkering (in mei)
- als eenmalig bedrag van de eindejaarsuitkering (in december)
-

Spaarinstelling: (naam bank/verzekeraar)

Het spaarbedrag moet gestort worden op rekeningnummer:

onder vermelding van:

Een kopie van de levenslooprekening of levensloopverzekering bijsluiten.

Datum: Handtekening:

- Alleen complete sets en volledig ingevulde en ondertekende aanvragen worden in behandeling genomen.
- Dit formulier vormt een aanvulling op de aanstelling.
- Inleveren bij P&O.

Verklaring:

- De werknemer verklaart zich akkoord met de voorwaarden en bepalingen uit de Levenslooptegeregeling van METRIUM. De hieronder geplaatste handtekening verbindt de werknemer rechtsgeldig aan de genoemde levenslooptegeregeling of levensloopverzekering.
- De werknemer verklaart in het kalenderjaar waarin hij/zij deelneemt aan de levenslooptegeregeling dat hij/zij geen salaris spaart ingevolge een spaarloonregeling, noch bij METRIUM, noch bij enige andere werkgever.
- De werknemer verklaart er mee in te stemmen dat wanneer hij in een kalenderjaar meer spaart dan 12% van zijn bruto salaris het teveel aan levenslooptegeregeling aan de werkgever wordt teruggestort (niet van toepassing indien geboren tussen 1950 en 1954).
- De werknemer verklaart er mee in te stemmen dat aan de werkgever gegevens over de hoogte van het spaartegeregeling worden verstrekt. De werknemer machtigt METRIUM om bij de spaarinstelling van de werknemer informatie op te vragen over het spaarsaldo van de levenslooptegeregeling.
- De werknemer verklaart:
 - o **Geen** aanspraken ingevolge één levenslooptegeregeling bij een of meerdere vorige en/of andere werkgevers te hebben opgebouwd.
 - o **Wel** aanspraken ingevolge een levenslooptegeregeling bij één of meerdere vorige en/of andere werkgevers te hebben opgebouwd of nog op te bouwen. Indien u één of meer (inmiddels beëindigde) dienstbetrekkingen een levenslooptegeregeling heeft opgebouwd dient u een verklaring te overleggen waarin het saldo aan nog op te nemen heffingskorting en het saldo aan opgebouwd levenslooptegeregeling op 1 januari van het lopende kalenderjaar zijn opgenomen. Jaarlijks bent u in januari verplicht deze opgave opnieuw te verstrekken.

Handtekening werknemer:

Datum:

.....

.....

Handtekening direct leidinggevende:

Datum:

.....

.....

Regeling Spaarmogelijkheid arbeidsuren

1. Basis
 - artikel 5.1.3 van de CAO.

2. Beoordeling van het verzoek

De directie beoordeelt of het verzoek van de werknemer zich tegen het bedrijfs- dan wel organisatorische belang van de werkgever verzet. Bij deze beoordeling houdt de directie in elk geval rekening met de volgende aspecten:

 - de persoonlijke belangen van de werknemer;
 - het belang van bedrijfsvoering dat bij het belang kan zijn gediend;
 - de mogelijkheden om binnen de functie van de werknemer tot een zinnvolle invulling van de extra arbeidstijd te komen;
 - de mogelijkheden om de extra arbeidstijd met inachtneming van de Arbeidstijdenwet in te roosteren.

Indien de directie gedeeltelijk dan wel geheel het verzoek van de werknemer afwijst, wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd ingelicht.

3. Spaaruren

De formele arbeidsduur van de werknemer met een volledig dienstverband wordt ten hoogste met drie uur per week verhoogd. De uit deze verhoging voortvloeiende extra arbeidsuren zijn spaaruren. De werknemer met een volledig dienstverband heeft de mogelijkheid tot een maximum van 500 uur te sparen. Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt een en ander naar rato.

4. Registratie spaaruren

De overeengekomen extra arbeidstijd wordt in het individuele werkrooster van de werknemer verwerkt. Er wordt een adequate registratie van de gespaarde uren gemaakt en waardoor deze niet kunnen worden aangemerkt als verlofuren dan wel uren, voortvloeiend uit overwerk. De gespaarde uren worden vervolgens in geld omgerekend, dat door de werkgever wordt gereserveerd op een geblokkeerde rekening.

5. Compensatie

De gespaarde uren worden gecompenseerd in uren, welke door de werknemer aaneengesloten worden opgenomen op het tijdstip dat met de directie is overeengekomen (spaarverlof), niet zijnde een jaar voorafgaande aan de ingang van het prepensioen (FPU) dan wel ouderdomspensioen.

6. Ziekte
 - Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de functie te vervullen tijdens de spaarperiode, schort de opbouw van spaaruren op vanaf het moment dat de ziekte een aaneengesloten periode van twee weken heeft geduurd tot het moment van volledig herstel.
 - Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte tijdens de periode van het spaarverlof, dan krijgt de werknemer vanaf de dag waarop hij weer de werkzaamheden zou hervatten het salaris uitbetaald waarop hij aanspraak maakt overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 8 van de CAO.

7. Ontslag / overlijden
 - In geval van ontslag wordt het spaarverlof zoveel mogelijk gedurende de opzegtermijn opgenomen en wordt hiervoor zonedig de opzegtermijn verlengd. Indien verrekening niet in tijd kan plaatsvinden, wordt tot uitbetaling van de spaaruren overgegaan.
 - In geval van overlijden wordt uitbetaling van de spaaruren gedaan aan de nabestaanden overeenkomstig het bepaalde in artikel 4.5.4.1 van de CAO.

8. Overeenkomst

Indien de directie akkoord gaat met het verzoek van de werknemer worden de te maken afspraken vastgelegd in een overeenkomst volgens het bijgevoegde model.

Afspraken houdende aanvulling of wijziging van de overeenkomst worden schriftelijk vastgelegd en na ondertekening door werkgever en werknemer toegevoegd aan de overeenkomst.

Overeenkomst inzake spaaruren

de Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door < >, hierna te noemen: werkgever,

en

de heer / mevrouw < >, hierna te noemen: werknemer,

verklaren als volgt te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De arbeidstijd van de werknemer zal gedurende de periode van < > tot < > worden verhoogd. Deze periode is aan te merken als spaarperiode.

Artikel 2

De formeel vastgestelde arbeidsduur van de werknemer bedraagt gedurende de spaarperiode < > uren en wordt in het individuele werkrooster van de werknemer ingepast. Deze extra arbeidsuren zijn aan te merken als spaaruren. Het spaarmaximum bedraagt < > uren.

Artikel 3

De werknemer zal de spaaruren aaneengesloten opnemen in de periode van < > tot < >.

Artikel 4

Deze overeenkomst wordt aangegaan met inachtneming van de volgende nadere afspraken*:
< >;
< >.

Artikel 5

Op deze overeenkomst zijn de bepalingen en voorwaarden van de Regeling Spaarmogelijkheid arbeidsuren onverkort van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend,

namens de werkgever,

werknemer,

* Bijvoorbeeld over toepassing van artikel 5.2.7 en 5.3.14 van de CAO.

Christelijke en Nationale feestdagen

- Nieuwjaarsdag
- Goede Vrijdag
- Tweede Paasdag
- Koninginnedag
- Bevrijdingsdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag

Seniorenverlof

- De jaarlijkse arbeidsduur van de werknemer mag ten opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met ten hoogste 50% worden verminderd en:
- De jaarlijkse arbeidsduur mag niet meer dan 50% lager zijn dan de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het pensioen.
- De werknemer moet in ieder geval 50% of meer van de arbeidsduur per week zoals die gold in het laatste kalenderjaar feitelijk werken (afgezien van ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks vakantieverlof).

Regeling Reiskostenvergoeding / machtiging inzake gebruik eigen vervoer

1. De werknemer met een machtiging inzake gebruik eigen vervoer komt in aanmerking voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (woning-werkplek) overeenkomstig het reiskostenforfait in het belastingstelsel.
2. De belastingvrije vergoeding per maand ziet er als volgt uit:

enkele reis woning – werkplek	1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
1 t/m 10 km	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
11 t/m 15 km	€ 16,25	€ 32,50	€ 48,75	€ 65,00
16 t/m 20 km	€ 22,75	€ 45,50	€ 68,25	€ 91,00
21 km of meer	€ 32,50	€ 65,00	€ 97,50	€ 130,00

3. Er wordt geen eigen bijdrage op de belastingvrije vergoeding als bedoeld in lid 2 in mindering gebracht.
4. Het reiskostenforfait is van toepassing op werkplekken die een werknemer in een kalenderjaar op 40 dagen of meer bezoekt. Alle reizen die niet voldoen aan het 40-dagencriterium, zijn aan te merken als dienstreizen. In geval van een dienstreis wordt een vergoeding van € 0,28 per gereden kilometer verstrekt.
5. De werknemer met een machtiging inzake gebruik eigen vervoer dient maandelijks een kilometerdeclaratieformulier in voor alle gereden kilometers. De werknemer brengt op het formulier een splitsing aan tussen de kilometers woon-werk en kilometers uit hoofde van dienstreizen.
6. Voor de werknemer met een machtiging inzake gebruik eigen auto en een vaste werkplek, bestaat de kilometers woon-werkverkeer uit de kilometers die de werknemer aflegt om van zijn woning naar zijn werkplek te reizen.
7. Voor de werknemer met een machtiging inzake gebruik eigen auto en variabele werkplekken, bestaat de kilometers woon-werkverkeer uit de kilometers die de werknemer min of meer dagelijks aflegt (waarbij dus rekening wordt gehouden met het zogenaamde 40-dagencriterium) om van zijn woning langs zijn werkplekken te reizen en vervolgens terug naar zijn woning.

Reiskosten tussen de vestigingen.
De maximaal te declareren kilometers worden als volgt aangepast:

Leeuwarden – Groningen	65 kilometer
Leeuwarden – Emmen	105 kilometer
Leeuwarden – Enschede	165 kilometer
Groningen – Emmen	60 kilometer
Groningen – Enschede	140 kilometer
Emmen – Enschede	85 kilometer

STUDIOOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

De Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening, gevestigd te Leeuwarden aan de Archipelweg 204, 8924 EX, hierna te noemen "werkgever" ten deze ingevolge art. 6. van de statuten vertegenwoordigd door de heer, algemeen directeur

en

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx geboren te xxxxxxxxxxxxxxx op xxxxxxxxxxxxxxx hierna te noemen "werknemer"

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

artikel 1 Opleiding

Werknemer gaat (naam opleiding en instituut).... volgen.

artikel 2 Verplichtingen werknemer

1. Werknemer zal de studie naar beste vermogen verrichten. Hij/Zij zal deelnemen aan tentamens en/of examens en de leidinggevende op de hoogte houden van voortgang van opleiding.
2. Indien de werknemer de opleiding onderbreekt, opschort, afrondt of afbreekt geeft hij/zij dit onmiddellijk door aan de leidinggevende.
3. Indien werknemer verlof wil opnemen voor studie vraagt hij/zij daarvoor vooraf toestemming van de leidinggevende.

artikel 3 Periode

De opleiding wordt gevolgd van tot 200..

artikel 4 Facilitering

1. Voor vergoeding komen alleen opleidingen en/of cursussen in aanmerking die met goed gevolg zijn afgesloten. Uitzonderingen hierop zijn: indien er sprake is van overmacht en/of ziekte van de werknemer. De werkgever zal dergelijke uitzonderingsgevallen individueel beoordelen.
2. Indien de opleidingen en/of cursussen niet met goed gevolg zijn afgesloten, kan de werkgever de helft van de reeds betaalde vergoeding terugvorderen van de werknemer.
3. De faciliteiten worden verleend voor een tijdvak dat redelijkerwijs voor het volbrengen van de opleiding als normaal moet worden beschouwd. Werkgever kan dit tijdvak verlengen.
4. Werkgever is bevoegd na overleg met de werknemer inlichtingen bij het opleidend instituut in te winnen omtrent de vorderingen met de opleiding.
5. Als de voortgang van de studie vertraging oploopt overleggen werkgever en werknemer met elkaar. Werkgever is dan bevoegd om faciliteiten al dan niet tijdelijk in te trekken of te wijzigen.

artikel 5 Toegekende tegemoetkoming

1. De facilitering wordt toegekend conform categorie
2.% inschrijfgeld tot een maximumbedrag van: €
.....% cursus/opleidingsgeld tot een maximumbedrag van: €
.....% examen/tentamengeld tot een maximumbedrag van: €
.....% verplichte leermiddelen tot een maximumbedrag van: €
3. De reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer.
OF
De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,14 / € 0,28 per kilometer
4. Werknemer krijgt uren verlof voor studie.

artikel 6 Terugbetalingsregeling

1. De werknemer die een opleiding volgt is verplicht de vergoede kosten terug te betalen indien:
 - a. de opleiding niet met goed gevolg is afgesloten door omstandigheden die naar het oordeel van de leidinggevende aan de werknemer te wijten zijn;
 - b. de werknemer binnen 1 jaar na de beëindiging van de opleiding wordt ontslagen ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden;
 - c. de werknemer zelf ontslag neemt binnen een termijn van 2 jaar nadat de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. De omvang van het terug te betalen bedrag is conform hetgeen daaromtrent in de CAO is bepaald.
3. Bij terugbetaling kunnen eventuele reeds vooruit betaalde vergoedingen met het salaris worden verrekend.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend te op

.....
Handtekening werkgever

.....
Handtekening werknemer

TELEWERKOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

De Stichting METRIUM Onderwijsdienstverlening gevestigd te Leeuwarden aan de Archipelweg 204, 8924 EX hierna te noemen "werkgever" ten deze ingevolge art. 6 van de statuten vertegenwoordigd door de heer, algemeen directeur.

en

«**Personeel_voorletters_met_punt**» «**Personeel_voorvoegsels**» «**Personeel_achternaam**»
«**Personeel_voorv_echtgenoot**» «**Personeel_naam_echtgenoot**» geboren te
«**Personeel_geboorteplaats**» op «**Personeel_geboortedatum**» hierna te noemen "werknemer"

komen overeen dat werknemer thuis werkt onder de volgende voorwaarden:.

art.1 Telewerken

1. Werknemer werkt met ingang van (datum) .. dagen per week thuis.
2. Werknemer werkt op ... en ... (dagen) thuis. In overleg kan hiervan afgeweken worden.
<<terugkoppeling met het werk>>
<<werkafspraken>>
<<op te leveren resultaten>>

art. 2 Voorzieningen en vergoeding

1. Werknemer maakt gebruik van een eigen computer.†
2. Werknemer ontvangt maandelijks € in verband met de te maken kosten voor ADSL.
3. Werknemer kan op basis van een gespecificeerde telefoonnota telefoonkosten declareren.

art. 3 Arbeidsomstandigheden

1. Werknemer verklaart dat hij/zij van werkgever een werkplekinstructie heeft gehad, informatie over de inrichting van de werkplek heeft ontvangen en dat deze hem/haar duidelijk is.
2. Werknemer verklaart dat de werkplek thuis aan de arbo-eisen voldoet en dat hij/zij zijn werkzaamheden in overeenstemming met de geldende arbo-voorschriften zal verrichten.
3. Werknemer verklaart zich akkoord met het feit dat controle van de werkplek door of namens de werkgever kan plaatsvinden, mits deze tijdig is aangekondigd.

art. 4 Verplichtingen

1. Indien er thuis een ongeval plaatsvindt zal werknemer dit onmiddellijk (laten) melden bij werkgever.
2. Werknemer zal geen software waar geen licentie voor is, illegale software of spelletjes op de pc installeren.‡

art. 5 Duur

1. Deze overeenkomst geldt een jaar en wordt zonder opzegging steeds voor dezelfde termijn voortgezet.§.
2. Indien werkgever redenen heeft om deze overeenkomst op een ander tijdstip te beëindigen dan kan hij dat onder opgave van redenen doen.

† Alternatief: medewerker krijgt een pc of laptop van METRIUM in bruikleen.

‡ Dit artikel alleen opnemen als de medewerker een pc of laptop van METRIUM in bruikleen krijgt.

§ Een andere geldigheidsduur is uiteraard ook mogelijk.

art. 6 Einde telewerken

1. Op het moment dat werknemer niet meer thuis werkt vervalt de telefoon/ADSL/... vergoeding.
2. Werknemer neemt de computer mee naar de vestiging waar hij/zij werkt** en voert zijn/haar werkzaamheden dan weer op kantoor uit, tenzij er andere afspraken gemaakt worden.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

te Leeuwarden, d.d.

.....
.....
Algemeen directeur

.....
«Personeel_voorletters_met_punt»
«Personeel_voorvoegsels»
«Personeel_achternaam»
«Personeel_voorv_echtgenoot»
«Personeel_naam_echtgenoot»

** Dit geldt alleen als de medewerker een pc of laptop van METRIUM in bruikleen krijgt.

BROCHURE -

FIETSPROJECT STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING EEN FANTASTISCHE MERKFIETS NU EXTRA VOORDELIG

STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING wil graag een voorbeeldfunctie vervullen en het fietsgebruik in woon-werkverkeer stimuleren.

Fietsen is niet alleen gezond, het is ook goedkoop, milieuvriendelijk en het levert bovendien een bijdrage tot het oplossen van parkeer- en fileproblemen.

Daarom is besloten alle medewerkers die op de fiets naar het werk (willen) komen en voldoen aan bepaalde criteria (elders in deze brochure genoemd) de mogelijkheid te bieden om van de werkgever extra voordelig een fiets te verkrijgen.

In deze brochure leest u hoe dit fietsproject werkt, wie er kunnen deelnemen, hoe het financieel en fiscaal geregeld is, uit welke fietsen u kunt kiezen en nog veel meer. De organisatie van dit fietsproject is in handen van Nationale Fiets Projecten (NFP) uit Heerenveen.

Wat houdt het fietsproject in?

Bij dit project schaft STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING fietsen aan voor werknemers die de fiets gebruiken voor woon-werkverkeer. Uiteraard kan de fiets ook privé gebruikt worden. De catalogusprijs van de fiets mag maximaal € 749,00 incl. BTW bedragen. STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING draagt de fiets met toebehoren (zogenaamd 'fietspakket') direct na aanschaf aan u over. U bent daardoor direct eigenaar van de fiets.

Er zijn 4 mogelijkheden om het fietspakket met uw werkgever te compenseren:

1. De prijs van het fietspakket kan worden gecompenseerd door een verlaging van het vakantiegeld.
2. In ruil voor het fietspakket dat u van STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING krijgt, kan het brutoloon gedurende max. 36 maanden verlaagd.
3. De prijs van het fietspakket kan worden gecompenseerd met bruto overwerkuren.
4. De prijs van het fietspakket kan worden gecompenseerd door inlevering van vakantieuren.

Een combinatie van bovengenoemde verlagingen behoort ook tot de mogelijkheden.

Het totaal van de bruto verlaging(en) is daarbij gelijk aan de zogenaamde 'projectprijs' van het fietspakket. Tevens krijgt u een éénmalige fiscale bijtelling bij uw loon van € 68,00 bruto. Over dat bedrag wordt door STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING D belasting ingehouden.

De overdracht en verlaging(en) worden geregeld in de zogenaamde 'Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst' die u met STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING sluit. Wat het financiële voordeel van deze regeling voor u is, kunt u verderop in deze brochure lezen.

Wie kunnen er aan dit Fietsproject deelnemen?

Aan het fietsproject kunnen alle medewerkers van STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING deelnemen die voldoen aan onderstaande criteria:

- de deelnemer heeft een vast dienstverband of een tijdelijk dienstverband, met uitzicht op een vast dienstverband, overeenkomstig de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling.
- de fiets wordt gebruikt voor meer dan de helft van het aantal dagen dat de medewerker pleegt te reizen in het kader van woon/werkverkeer.

Deelnemers moeten desgevraagd aannemelijk kunnen maken dat zij de fiets meer dan de helft van de tijd gebruiken voor (een deel van) het woon-werktraject. U mag de fiets dus ook gebruiken voor vervoer van en naar het bus- of treinstation of de carpoolplaats.

De belastingdienst vindt het al snel aannemelijk dat medewerkers die tot 15 kilometer van het werk wonen de fiets ook daadwerkelijk gebruiken voor woon-werkverkeer.

Inschrijf procedure - en periode

Wilt u van de mogelijkheid gebruik maken om extra voordelig een fiets te verkrijgen via de werkgever dan zoekt u bij de rijwielhandelaar die op de toegevoegde lijst voorkomt een fiets uit. De handelaar moet wel dealer zijn van het merk dat u heeft uitgezocht. Dit staat ook op de lijst met handelaren. Vervolgens vult u dan het NFP Fietsformulier (doordruk in 4-voud) in, dat op personeelszaken te verkrijgen is. Op het NFP Fietsformulier kruist u bij 'soort project' het hokje 'koop project' aan en bij 'betaling' kruist u 'via werkgever' aan.

Nadat u de formulieren hebt ingevuld en ondertekend, behoudt u zelf één exemplaar (wit). De overige drie Fietsformulieren levert u in bij de afdeling personeelszaken. Deze afdeling zorgt bij NFP voor de bestelling.

Bij inlevering van het getekende Fietsformulier levert u tevens een getekende 'Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst' in. Deze aanvulling op de arbeidsovereenkomst is alvast bij deze brochure ingesloten.

Het fietsproject van STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING is **doorlopend en start op 1 oktober 2000**.

De fietsverzekering van NFP, voor lang fietsplezier!

Om helemaal zeker te zijn van lang fietsplezier is het verstandig uw fiets direct goed te verzekeren door uw werkgever. Bij het fietsproject van STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING is **een driejarige diefstalverzekering met een scherpe collectieve premie verplicht**.

Bovendien geldt voor de verzekeringspremie hetzelfde belastingvoordeel als voor de fiets.

De hoogte van de premie voor deze verzekering is afhankelijk van de catalogusprijs van de fiets. U vindt de voorbeeldtarieven in de onderstaande tabel. Bij deze bedragen zijn alle kosten en belastingen inbegrepen. De tarieven zijn ook geldig in zogenoemde 'risicosteden'.

Bij diefstal is er geen eigen risico en geen afschrijving. Er is echter alleen dekking tegen diefstal wanneer de fiets is voorzien van een ART-goedgekeurd slot (dit zit meestal standaard op uw fiets) en uw fiets uiteraard op slot is gestald (u dient twee originele sleutels te overleggen). Is dit niet het geval dan is het diefstalrisico van de fiets geheel voor eigen rekening.

De verzekeringspolis en de polisvoorwaarden ontvangt u van de verzekeringsmaatschappij, enkele weken nadat de fiets aan u is geleverd. De fiets is vanaf het moment dat u hem afhaalt bij de rijwielhandelaar wel al direct verzekerd. **Uw exemplaar van het Fietsformulier is uw voorlopige verzekeringsbewijs.**

Bij diefstal is NFP u bovendien behulpzaam bij het verkrijgen van een nieuwe fiets. U kunt deze nieuwe fiets eveneens opnieuw verzekeren via NFP.

Eerste servicebeurt

Met betrekking tot onderhoud is de eerste servicebeurt in dit project standaard inbegrepen. Deze beurt moet ongeveer twee maanden na aflevering van de fiets door de rijwielhandelaar worden uitgevoerd en is voor u gratis.

Het afleverdocument dat u van de rijwielhandelaar hebt gekregen bij het ophalen van uw fiets is tevens uw tegoedbon hiervoor.

Onder andere in verband met de garantie op uw fiets raden wij u zeer sterk aan deze eerste servicebeurt beslist uit te laten voeren.

Onderhoud en accessoires: de Nationale Fietsbon

Overig onderhoud en accessoires zijn in dit project opgenomen door middel van de Nationale Fietsbon. Uw werkgever kan Nationale Fietsbonnen aanschaffen en aan u overdragen tot maximaal € 250,00.

De Nationale Fietsbon kunt u besteden bij alle, bij de Nationale Fietsbon aangesloten, rijwielhandelaren. U kunt de Fietsbon alleen gebruiken voor alle met de woon-werkverkeerfiets samenhangende zaken en diensten. Zaken die dienstbaar zijn aan de woon-werkverkeerfiets zijn onder andere extra sloten, fietstassen en regenkleding. Voorbeelden van hiermee samenhangende diensten zijn reparaties en onderhoudsbeurten.

Ook voor deze Fietsbonnen geldt hetzelfde belastingvoordeel als voor de fiets en de verzekering. U heeft dus ook uw accessoires en onderhoud met belastingvoordeel!

TOT SLOT TOT SLOT TOT SLOT TOT SLOT TOT SLOT TOT SLOT

Alle belangrijke spelregels nog even op een rij

- de maximale catalogusprijs van de fiets is € 749,00 inclusief BTW.
- er mag door STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING één fiets per medewerker per drie jaar worden aangeschaft.
- STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING schaft de fiets van uw keuze aan en draagt deze vervolgens direct aan u over; u mag dus niet zelfstandig een fiets bestellen bij één van de aangesloten rijwielhandelaren!
- u krijgt een éénmalige fiscale bijtelling van € 68,00 bruto.
- uw werkgever kan Nationale Fietsbonnen aanschaffen en aan u overdragen ter waarde van maximaal € 250,00 voor de aanschaf van met de woon-werkverkeer fiets samenhangende diensten en zaken, zoals onderhoud en accessoires.
- een collectieve drie-jarige diefstalverzekering, tegen een scherp tarief.
- de eerste servicebeurt wordt **gratis** door de rijwielhandelaar verricht (uw exemplaar van het afleverdocument is uw tegoedbon hiervoor).
- in ruil voor de aanschaf van een fietspakket voor u wordt het brutoloon verlaagd of vindt een verlaging van het vakantiegeld plaats. Tevens kunnen overuren of vakantieuren worden ingezet. Ook een combinatie van bovenstaande mogelijkheden is mogelijk.
- als het bruto bedrag waarvan u heeft afgezien gelijk is aan de projectprijs van het fietspakket ontvangt u weer uw oorspronkelijke brutoloon, of vakantiegeld of bouwt u weer overuren op.
- voor de overdracht, compensatie, alsmede het gebruik van de fiets sluit u met STICHTING METRIUM ONDERWIJSDIENSTVERLENING een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Nationale Fiets Projecten

NFP is een onafhankelijke, niet merk-gebonden, organisatie die tot doel heeft het fietsgebruik voor woon-werkverkeer, door middel van een projectmatige aanpak, te stimuleren. Om dit doel te bereiken heeft NFP zich verzekerd van samenwerking met alle grote Nederlandse rijwielabrikanten en -importeurs. Bovendien heeft NFP overeenkomsten met een zeer dicht landelijk netwerk van erkende rijwielhandelaren: een garantie voor goede aflevering en nazorg van de fiets.

Vragen en Helpdesk

Om u een nog beter inzicht te geven in de regeling van het 'fiets van de zaak' project zijn de navolgende vragen en antwoorden opgesteld.

Hebt u verder nog vragen dan kunt u op werkdagen van 8.30 tot 12.30 uur en van 13.00 tot 17.00 uur terecht bij de Helpdesk van NFP: telefoonnummer 0513 - 653 444.

Vragen en antwoorden

Zie website: www.nfp-bv.nl.

**Aanhangsel bij
ARBEIDSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

De <naam Stichting>, gevestigd te XXXXX aan de XXXXXXXX, XXXX, hierna te noemen werkgever ten deze ingevolge art. 6 van de statuten vertegenwoordigd door XXXXXXXXXXXXXXXX

en

geboren te..... ophierna te noemen werknemer

komen het volgende overeen gebaseerd op **keuze mogelijkheid 1:**

1. Werkgever verstrekt aan werknemer een vergoeding voor de aankoop na 1 januari 1999 van een fiets met eventueel samenhangende zaken van €-- en werknemer ziet in verband met deze vergoeding af van brutoloon ten bedrage van €--.
2. De vermindering van het brutoloon als bedoeld onder 1 vindt plaats door gedurende maand(en) een bedrag van €-- in mindering te brengen op het bruto maandsalaris van werknemer. De eerste vermindering vindt plaats in de maand XXXX, de laatste vermindering vindt plaats in de maand
3. Werknemer heeft kennis genomen van en aanvaardt de eventuele gevolgen zoals genoemd in de Regeling fietsproject.
4. Werknemer verklaart de fiets met eventuele samenhangende zaken voor gemiddeld meer dan de helft van het aantal te werken dagen per jaar te gebruiken voor (een deel van het) woon-werkverkeer.
5. Werkgever verklaart bij de uitvoering van de onderhavige regeling te handelen met inachtneming van de wet minimumloon.
6. Werknemer verklaart, dat indien bij controle door de belastingdienst blijkt dat het gebruik van de aangeschafte fiets met eventueel samenhangende zaken niet voor meer dan de helft van het jaar wordt gebruikt voor woon-werkverkeer, een eventuele naheffing – inclusief rente en boete – voor rekening van werknemer komen.
7. Werknemer verklaart als eigenaar van de fiets met eventuele samenhangende zaken verantwoordelijk te zijn voor onderhoud en verzekering daarvan. Bij onbruikbaarheid blijft de overeengekomen vermindering van het brutoloon onverkort gelden.
8. Werknemer verklaart bij beëindiging van de dienstbetrekking het nog niet op het brutoloon in mindering gebrachte deel van de onder 1 overeengekomen vermindering van het brutoloon in een bedrag ineens aan werkgever te zullen voldoen middels verrekening vanuit het netto salaris.

Dit aanhangsel maakt onlosmakelijk deel uit van de laatst getekende arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

Leeuwarden, (datum)

.....
(naam)
directeur

.....
werknemer

**Aanhangsel bij
ARBEIDSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

De <naam Stichting>, gevestigd te XXXXXXXX aan de XXXXXXXXXXXX, XXXX, hierna te noemen werkgever
ten deze ingevolge art. 6 van de statuten vertegenwoordigd door XXXXXXXXXXXXXXX

en

geboren te..... ophierna te noemen werknemer

komen het volgende overeen gebaseerd op **keuze mogelijkheid 2:**

1. Werkgever verstrekt aan werknemer een vergoeding voor de aankoop na 1 januari 1999 van een fiets met eventueel samenhangende zaken van €,-- en werknemer ziet in verband met deze vergoeding af van opgebouwde brutovakantiegelden ten bedrage van €,--.
2. De vermindering van de bruto vakantiegelden als bedoeld onder 1 vindt plaats in de maand mei door inhouding van op dat moment volledige dan wel een deel van de opgebouwde bruto vakantiegelden. De eerste vermindering vindt plaats in de maand mei..... XXXX. Deze inhouding vindt jaarlijks in de maand mei plaats totdat het totale onder 1 vermelde bedrag is verrekend.
3. Werknemer heeft kennis genomen van en aanvaardt de eventuele gevolgen zoals genoemd in de Regeling fietsproject.
4. Werknemer verklaart de fiets met eventuele samenhangende zaken voor gemiddeld meer dan de helft van het aantal te werken dagen per jaar te gebruiken voor (een deel van het) woon-werkverkeer.
5. Werkgever verklaart bij de uitvoering van de onderhavige regeling te handelen met inachtneming van de wet minimumloon.
6. Werknemer verklaart, dat indien bij controle door de belastingdienst blijkt dat het gebruik van de aangeschafte fiets met eventueel samenhangende zaken niet voor meer dan de helft van het jaar wordt gebruikt voor woon-werkverkeer, een eventuele naheffing – inclusief rente en boete – voor rekening van werknemer komen.
7. Werknemer verklaart als eigenaar van de fiets met eventuele samenhangende zaken verantwoordelijk te zijn voor onderhoud en verzekering daarvan. Bij onbruikbaarheid blijft de overeengekomen vermindering van het brutoloon onverkort gelden.
8. Werknemer verklaart bij beëindiging van de dienstbetrekking het nog niet op het brutoloon in mindering gebrachte deel van de onder 1 overeengekomen vermindering van het brutoloon in een bedrag ineens aan werkgever te zullen voldoen middels verrekening vanuit het netto salaris.

Dit aanhangsel maakt onlosmakelijk deel uit van de laatst getekende arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

Leeuwarden, (datum)

.....
(naam)
directeur

.....
werknemer

**Aanhangsel bij
ARBEIDSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

De <naam Stichting>, gevestigd te XXXXXXXXXX aan de XXXXXXXXXX, XXXX, hierna te noemen werkgever ten deze ingevolge art. 6 van de statuten vertegenwoordigd door XXXXXXXXXXXXXXX

en

geboren te..... ophierna te noemen werknemer

komen het volgende overeen gebaseerd op **keuze mogelijkheid 4:**

1. Werkgever verstrekt aan werknemer een vergoeding voor de aankoop na 1 januari 1999 van een fiets met eventueel samenhangende zaken van €-- en werknemer ziet in verband met deze vergoeding af van: brutoloon, en/of opgebouwde bruto vakantiegelden
2. De verrekening als bedoeld onder 1 vindt als volgt plaats:

JAAR :

Maand	Brutoloon inhouding	Bruto Vakantie inhouding	Totaal Bruto inhoudingen
Januari			
Februari			
Maart			
April			
Mei			
Juni			
Juli			
Augustus			
September			
Oktober			
November			
December			
TOTAAL			

3. Werknemer heeft kennis genomen van en aanvaardt de eventuele gevolgen zoals genoemd in de Regeling fietsproject.
4. Werknemer verklaart de fiets met eventuele samenhangende zaken voor gemiddeld meer dan de helft van het aantal te werken dagen per jaar te gebruiken voor (een deel van het) woon-werkverkeer.
5. Werkgever verklaart bij de uitvoering van de onderhavige regeling te handelen met inachtneming van de wet minimumloon.
6. Werknemer verklaart dat, indien bij controle door de belastingdienst blijkt dat het gebruik van de aangeschafte fiets met eventueel samenhangende zaken niet voor meer dan de helft van het jaar wordt gebruikt voor woon-werkverkeer, een eventuele naheffing – inclusief rente en boete – voor rekening van werknemer komen.
7. Werknemer verklaart als eigenaar van de fiets met eventuele samenhangende zaken verantwoordelijk te zijn voor onderhoud en verzekering daarvan. Bij onbruikbaarheid blijft de overeengekomen vermindering van het brutoloon onverkort gelden.

8. Werknemer verklaart bij beëindiging van de dienstbetrekking het nog niet op het brutoloon in mindering gebrachte deel van de onder 1 overeengekomen vermindering van het brutoloon in een bedrag ineens aan werkgever te zullen voldoen middels verrekening vanuit het netto salaris.

Dit aanhangsel maakt onlosmakelijk deel uit van de laatst getekende arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud,

Leeuwarden, (datum)

.....
(naam)
directeur

.....
werknemer

O V E R E E N K O M S T VAN GELDLENING

ten behoeve van de aanschaf van een auto

De ondergetekenden:

De <naam Stichting>, gevestigd te XXXXXXXXXXXX aan de XXXXXXXXX, XXXX, hierna te noemen "werkgever" ten deze te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door XXXXXXXXXXXX, hierna te noemen: werkgever;

en

<naam werknemer> geboren te <.....> op <..... 20..> hierna te noemen "werknemer",

in overweging nemende:

- dat de werkgever de mogelijkheid in het leven heeft geroepen om aan zijn werknemer een continu krediet te verschaffen met een maximum van tienduizend gulden ten behoeve van de financiering van een auto, terug te betalen in maximaal achtenveertig maanden;
- dat alleen werknemers, die jaarlijks minimaal 5000 kilometer per auto voor de dienst moeten rijden, in aanmerking kunnen komen voor een lening;
- dat de dienstreizen in direct verband moeten staan tot de taakuitoefening van de werknemer;
- dat de werknemer heeft verzocht om een lening ten behoeve van de aanschaf van een auto en dat de werkgever bereid is de lening aan de werknemer te verstrekken;
- dat partijen hun belangen door middel van onderstaande overeenkomst wensen vast te leggen;

verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1

1. Uitsluitend ten behoeve van de financiering van een auto heeft de werkgever een lening verstrekt aan de werknemer.
2. Bij het aangaan van de lening heeft de werknemer op voldoende wijze aannemelijk gemaakt dat de waarde van de auto, waarop de lening betrekking heeft, minimaal het bedrag van de verstrekte lening omvat.

Artikel 2

Het bedrag van de in artikel 1 genoemde lening bedraagt per XXXXXXXXXXXXXXXX
€ XXXXXXXX zegge XXXXXXXXXXXXXXXX euro's.

Artikel 3

1. De werknemer verplicht zich de lening, terug te betalen aan werkgever in maximaal 48 maanden.
2. De terugbetaling geschiedt in 48 maandelijkse termijnen van € XXXXXX.
3. Indien na verkoop van de auto, waarop de lening betrekking heeft, geen andere auto wordt aangeschaft ter vervanging van de eerstgenoemde auto, dient het restant van de lening onmiddellijk aan de werkgever te worden terugbetaald en is de werknemer loonheffing over het genoten rentevoordeel ter zake van het restantbedrag verschuldigd.

Artikel 4

1. De werknemer machtigt de werkgever hierbij de maandelijkse termijnen op het salaris in te houden. De werkgever zal voor de eerste maal de maandelijkse verschuldigde termijn inhouden op het salaris van de maand volgend op die waarin de werknemer het geleende bedrag heeft ontvangen.
2. In geval de werknemer zodanige handelingen verricht of nalaat, dan wel indien zich ten opzichte van de werknemer zodanige feiten of omstandigheden voordoen, dat ten gevolge daarvan de belangen van de werkgever worden of kunnen worden aangetast, heeft de werkgever de mogelijkheid om het maximaal in te houden bedrag maandelijks op het salaris van de werknemer in te houden, zodat een versnelde aflossing van de onderhavige geldlening wordt gerealiseerd.

Artikel 5

In het maandelijkse salarisoverzicht van de werknemer zal de mutatie op het geleende bedrag in de afgelopen maand en het restant van het nog verschuldigde bedrag per het einde van de maand worden vermeld.

Artikel 6

1. De fiscale consequenties, voortvloeiende uit deze overeenkomst, zijn voor rekening van de werknemer.
2. Het rentevoordeel ter zake van deze lening wordt beschouwd als brutoloon van de werknemer, waarover loonheffing is verschuldigd.
3. Over de hoofdsom of over het restant ervan wordt jaarlijks het rentevoordeel als bedoeld in lid 2 bepaald. De daarover verschuldigde loonheffing wordt uiterlijk op 31 december van het desbetreffende kalenderjaar op eerderbedoeld brutoloon van de werknemer ingehouden en afgedragen.

Artikel 7

1. De overeenkomst eindigt de 30e dag na die waarop de werkgever wegens zwaarwegende omstandigheden en onder opgave van redenen schriftelijk aan de werknemer heeft meegedeeld, dat hij de overeenkomst wenst te beëindigen.
2. Bij beëindiging van de overeenkomst overeenkomstig het eerste lid van dit artikel verplicht de werknemer zich het restant van het bedrag van de in artikel 1 bedoelde lening (inclusief de loonheffing ter zake van het rentevoordeel), aan de werkgever in zijn geheel terug te betalen binnen 30 dagen na de dag waarop de overeenkomst werd beëindigd.
3. Het niet-afgeloste deel, inclusief de loonheffing ter zake van het rentevoordeel, is zonder nadere aankondiging in zijn geheel opeisbaar op het moment dat het dienstverband tussen partijen zal zijn beëindigd, alsmede op het moment waarop de werknemer in staat van faillissement is gesteld.
4. De werkgever is gerechtigd het bedrag waarop de werknemer eventueel aanspraak maakt ter zake van de financiële afwikkeling van de beëindiging van het dienstverband te verrekenen met het restant van de lening als bedoeld in het derde lid. Indien en voor zover de verrekening voornoemd niet toereikend is, zal de werknemer binnen één maand na einde van zijn dienstverband het restantbedrag van de lening, inclusief de verschuldigde loonheffing over het rentevoordeel aan de werkgever voldoen.

Artikel 8

Alle kosten waartoe deze overeenkomst van geldlening direct of indirect aanleiding mocht geven, die op gerechtelijke en buitengerechtelijke invordering van het verschuldigde bedrag vallende daaronder begrepen, komen ten laste van de werknemer.

Aldus in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te d.d.

.....
handtekening werkgever

.....
handtekening werknemer

Regeling vakbondscontributie van METRIUM

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 in dienst zijn bij METRIUM. METRIUM dient statutair bevoegd te zijn tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Een aanvraag kan, per betaald contributiebedrag, slechts bij één werkgever worden ingediend. De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave. De werkgever is bevoegd de door een foutieve opgave veroorzaakte kosten te verrekenen met het nettoloon van de werknemer.

Artikel 4 Bronnen

Voor de betaling van de vakbondscontributie in het jaar kunnen, voor zover van toepassing, de volgende opgebouwde aanspraken worden ingezet:

- de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 4.1.1.2 van de CAO
- bruto maandsalaris
- vakantieuitkering maand mei
-

Artikel 5 Procedure

1. De werknemer moet vóór 1 november van het desbetreffende jaar aan de werkgever kenbaar maken dat hij/zij van de regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken. De werknemer die op of na 1 november in dienst is getreden dan wel lid is geworden van een vakbond, dient zijn aanvraag zo spoedig mogelijk in. De werkgever bevordert naar redelijkheid dat de werknemer nog in dat jaar van de regeling gebruik kan maken.
2. Daartoe levert de werknemer een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsbewijs in bij de werkgever.
3. De werknemer geeft aan welke bron/bronnen gebruikt wordt/worden.

Artikel 6 Uitsluiting van aansprakelijkheid

De werkgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele nadelige consequenties die het gebruikmaken van deze regeling voor de werknemer heeft.

Artikel 7

Deze regeling is vastgesteld in het CAO overleg van 27 maart 2006.

Toelichting

De werknemer die gebruikmaakt van deze regeling dient er rekening mee te houden dat een (tijdelijke) verlaging van het salaris door de uitruil met de vakbondscontributie gevolgen kan hebben voor:

Pensioenopbouw: De verlaging van het maandsalaris werkt door op de pensioenopbouw.

Grondslag WW en WIA: De verlaging van het SV- loon is gelijk aan het gedeelte brutoloon waarvan in het betreffende jaar afstand gedaan wordt. Zolang het SV- loon ook na de verlaging hoger dan het maximale dagloon is, is de regeling niet van invloed op de grondslag WW en WIA.

Salarisuitbetaling bij ziekte: De grondslag voor het berekenen van de hoogte van de salarisbetaling bij ziekte wordt aangepast aan het bedrag waarmee het brutoloon verandert.

Inkomensafhankelijke subsidies: Zoals huursubsidie en tegemoetkoming in de studiekosten.

Toelagen: De grondslag voor het berekenen van toelagen die gebaseerd zijn op het bruto maandsalaris wordt aangepast overeenkomstig het nieuwe bruto maandsalaris.

Regeling vakbondscontributie van METRIUM

Aanvraagformulier 2006

Ondergetekende,

Naam:
Voornamen:
Adres:
Woonplaats:

- verklaart gebruik te willen maken van de regeling vakbondscontributie zoals vastgelegd in de CAO. Aanvrager verklaart van t/m2006 lid te zijn van:
Naam werknemersvereniging:
Lidmaatschapsnummer van uw werknemersvereniging:
Bedrag contributie in 2006††:
en zet de volgende bron(nen) in:
eindejaarsuitkering van artikel CAO METRIUM/bruto maandsalaris/vakantiegeld mei‡‡

Handtekening aanvrager:

Datum aanvraag:

Niet in te vullen door de aanvrager

Als werkgever van de heer/mevrouw verklaart de werkgever een bewijs van betaling van bovenvermelde contributie van aanvrager te hebben ontvangen en deze bij de loonadministratie te bewaren.

Handtekening namens de werkgever:

Datum:

†† s.v.p. betalingsbewijs bijvoegen
‡‡ doorhalen wat niet van toepassing is