LOGA

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.	uw kenmerk	bijlage(n)
(070) 373 8021		5
betreft	**ons kenmerk**	**datum**
Hervorming rechtspositie onderwijzend personeel in de kunsteducatie	ECCVA/U200801115 CVA/LOGA 08/33 Lbr. 08/181	06 november 2008

Samenvatting

Op 31 oktober 2008 is het onderhandelingsresultaat over de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie na raadpleging van de wederzijdse achterbannen door partijen ongewijzigd bekrachtigd. Daarom wijzigt de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie per 1 januari 2009. Deze LOGA-brief informeert u over die wijziging. De CAR-teksten, die per 1 januari 2009 van kracht worden, vindt u in bijlage 1.

2008021556

LOGA

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Aan de leden

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.	uw kenmerk	bijlage(n)
(070) 373 8021		5
betreft	**ons kenmerk**	**datum**
Hervorming rechtspositie onderwijzend personeel in de kunsteducatie	ECCVA/U200801115 CVA/LOGA 08/33 Lbr. 08/181	06 november 2008

Geacht college en gemeenteraad,

Op 31 oktober 2008 is het onderhandelingsresultaat over de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie na raadpleging van de wederzijdse achterbannen door partijen ongewijzigd bekrachtigd[1]. Daarom wijzigt de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie per 1 januari 2009. Deze LOGA-brief informeert u over die wijziging. De CAR-teksten, die per 1 januari 2009 van kracht worden, vindt u in bijlage 1.

Deze LOGA-brief is als volgt opgebouwd:
Paragraaf 1: Achtergrond van de hervorming van de rechtspositieregeling
Paragraaf 2: Mate van gebondenheid
Paragraaf 3: Artikelsgewijze toelichting bij hoofdstuk 19b
Paragraaf 4: Rechtskracht

1. Achtergrond van de hervorming van de rechtspositieregeling

Partijen onderkennen dat hervorming van de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie noodzakelijk was. De bijlagen van de CAR-UWO waarin die rechtspositieregeling was opgenomen waren niet meer actueel en sloten niet goed aan bij de bedrijfsvoering in de sector. Een bijkomend argument was dat het verschil in arbeidsvoorwaarden met de CAO kunsteducatie (CAO KE), die van toepassing is op de meeste private instellingen voor kunsteducatie, steeds groter werd.

[1] De volledige tekst van het resultaat vindt u in de ledenbrief van 7 juli jl. met als onderwerp "Ledenraadpleging onderhandelingsresultaat kunsteducatie", ECCVA/U200801104, Lbr. 08/123.

Dit heeft geleid tot de afspraak in de CAO 2007-2009 om de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie te herzien. Deze CAO-afspraak is naderhand uitgewerkt en heeft geleid tot afspraken voor een nieuwe rechtspositieregeling.

De nieuwe rechtspositieregeling zorgt ervoor dat onderwijzend personeel in instellingen voor kunsteducatie op een professionele manier het vak kan uitoefenen op een wijze die aansluit bij de eisen die de huidige maatschappij daaraan stelt. Erkenning voor de vakinhoudelijke kennis van het onderwijzend personeel hoort daar bij. Maar ook flexibiliteit in de bedrijfsvoering om in te kunnen spelen op opkomende trends en ontwikkelingen.

2. Mate van gebondenheid

De nieuwe rechtspositieregeling voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie wordt opgenomen in een apart CAR-hoofdstuk (hoofdstuk 19b CAR). In dit hoofdstuk worden de afwijkingen van en aanvullingen op de CAR-UWO opgenomen zoals die specifiek gelden voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie. De huidige bijlagen over de rechtpositie van het onderwijzend personeel komen hiermee te vervallen[2].

Het vastleggen van de nieuwe rechtspositieregeling in een CAR-hoofdstuk brengt een wijziging in de mate van gebondenheid met zich mee. Tot 1 januari 2009 kunnen gemeenten zelf beslissen wel of niet een of enkele bijlagen van de CAR-UWO van toepassing te verklaren op het onderwijzend personeel in de kunsteducatie. Met het nieuwe CAR-hoofdstuk verdwijnt die keuzevrijheid. Gemeenten zijn verplicht om het nieuwe hoofdstuk 19b te volgen. Dit hoofdstuk is van toepassing op het onderwijzend personeel van instellingen voor kunsteducatie. Ook als uw gemeente vóór 2009 de bijlagen niet van toepassing had verklaard op het onderwijzend personeel.

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor het onderwijzend personeel zijn op centraal niveau door het LOGA bepaald. Over enkele regelingen ter uitwerking van de centrale arbeidsvoorwaarden wordt lokaal met de ondernemingsraad (OR)[3] of in het Georganiseerd Overleg (GO) onderhandeld[4].

3. Artikelsgewijze toelichting bij hoofdstuk 19b

In dit onderdeel vindt u artikelsgewijze toelichting op het nieuwe hoofdstuk 19b CAR: de aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie. In dit hoofdstuk staan de afwijkingen van en aanvullingen op de CAR-UWO zoals die specifiek gelden voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie. De CAR-teksten hiervoor treft u aan in bijlage 1. Hieronder wordt de aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een

---

[2] Zie daarvoor ook de onderdelen A, B, C, D, H, I, J en K van de bijlage 1.

[3] Dit kan de OR zijn of onderdeelcommissie van de OR speciaal voor het dienstonderdeel kunsteducatie, afhankelijk of dat laatste bestaat binnen de instelling.

[4] Rolverdeling tussen beide medezeggenschapsorganen is afhankelijk van het onderwerp.

instelling voor kunsteducatie nader uitgelegd door de toelichting op het desbetreffende CAR-artikel te vermelden, her en der aangevuld met extra vooral praktische informatie.

3.1 Werkingssfeer (artikel 19b:1)

Met de hervorming van de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel is de doelgroep niet veranderd. Alle ambtenaren, zonder onderscheid in junior of senior, die in de kunsteducatie werkzaam zijn in de functie van

- docent,
- consulent en
- balletbegeleider

vallen onder hoofdstuk 19b CAR. De functiebeschrijvingen van deze drie functies worden opgenomen in bijlage IVa1 van de CAR.

3.2 Functie-eisen (artikel 19b:3)

Om de bestaande kwaliteit van instellingen voor kunsteducatie te behouden is vastgelegd dat docenten en consulenten ten minste een relevante HBO-opleiding op het specifieke vakgebied met een diploma moet hebben afgerond. In uitzonderlijke gevallen kan het college, na overleg met de OR daarover, besluiten af te wijken van deze hoofdregel.

3.3 Functioneringsgesprek (artikel 19b:4)

De werkgever is verplicht om jaarlijks met elk onderwijzend personeelslid een functioneringsgesprek te voeren.

3.4 Verdeling van werkzaamheden (artikel 19b:5)

LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. De werkgever dient een lokale regeling vast te stellen waarin de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren. In de lokale regeling wordt onder andere rekening gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

Het sjabloon, opgenomen in bijlage IVa van de CAR-UWO, waarin de werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren worden opgesomd, is het handvat voor de lokale regeling. Aan de hand van kenmerken van de instelling en de discipline worden onderdelen uit het sjabloon opgenomen in de lokale regeling.

Zo zal in instellingen die uit meerdere vestigingen bestaan de reistijd die nodig is om tussen de verschillende vestigingen te reizen van invloed zijn op de verhouding lesgebonden en niet-lesgebonden uren. Het reizen tussen locaties van de instelling behoort tot de niet-lesgebonden uren. Wanneer bepaalde werkzaamheden worden verricht op verschillende locaties zullen meer niet-lesgebonden uren nodig zijn dan wanneer dezelfde werkzaamheden op één locatie worden

uitgevoerd.

Voor de vaststelling van deze regeling is overeenstemming vereist tussen de werkgever en de OR. Die overeenstemming wordt via open en reëel overleg bereikt. Wanneer een van de partijen vindt dat het overleg over deze lokale regeling niet juist heeft plaatsgevonden, legt het college de regeling op basis van de WOR ter instemming voor aan de OR.

In de regeling kan per discipline een afwijking op de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren worden opgenomen. De voorwaarden voor deze afwijking, die ook in de regeling zijn opgenomen, bepalen welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld:
Voor de discipline gitaardocent is in de lokale regeling vastgelegd dat de standaardverhouding X% lesgebonden uren en Y% niet-lesgebonden uren is. Als afwijking is in de regeling opgenomen dat een gitaardocent met minder dan 3 jaar ervaring 5% meer niet-lesgebonden uren krijgt voor de voorbereiding van lessen. Voor hem geldt dan een verhouding van X – 5% lesgebonden uren en Y + 5% niet-lesgebonden uren.

Het LOGA adviseert u tussen nu en 1 januari 2009 met de OR in gesprek te gaan over deze lokale regeling. U kunt hierbij de huidige verdeling van werkzaamheden die binnen uw instelling wordt gehanteerd als uitgangspunt nemen. Deze huidige verdeling beziet u opnieuw aan de hand van het sjabloon .

Als de lokale regeling eenmaal is vastgelegd, stelt het college jaarlijks aan de hand van die regeling voor iedere ambtenaar vast wat voor zijn functie de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren wordt. Als er per 1 januari 2009 nog geen lokale regeling over de verdeling van werkzaamheden is vastgesteld, dan geldt totdat die lokale regeling wel is vastgesteld voor ieder onderwijzend personeelslid een verhouding van maximaal 65% lesgebonden en minimaal 35% niet-lesgebonden uren.

3.5 Salarissen (artikel 19b:6, 19b:7 en 19b:8)
Deze paragraaf is opgebouwd uit de volgende onderdelen:
3.5.1 Nieuwe vormgeving salaristabel
3.5.2 Salarismaatregelen
3.5.3 Aanloopbedragen
3.5.4 Uitloopbedragen

3.5.1 Nieuwe vormgeving salaristabel
In bijlage 2 vindt u de salaristabel voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie die in werking treedt met ingang van 1 januari 2009. Deze tabel is inhoudelijk gelijk aan de tabel per 1 juni 2008 en kent aanloopbedragen, functiebedragen en uitloopbedragen. Het verschil is de vormgeving. Met de nieuwe vormgeving wordt het in een oogopslag duidelijk welke bedragen functiebedragen

zijn en welke bedragen aanloop- of uitloopbedragen zijn.

In de waardering van de verschillende functies is geen verandering gekomen. De sinds 1998 voorgeschreven waardering van de functie van

- balletbegeleider op schaal 5
- docent op schaal 8 en
- consulent op schaal 9

is niet veranderd. De invoering, beschrijving en waardering van junior- of seniorfuncties moet lokaal geregeld worden.

In de nieuwe tabel (per 1 januari 2009) zijn de salarisbedragen die in de oude tabel (per 1 juni 2008) tussen haakjes stonden verwijderd. Deze bedragen tussen haakjes zijn overgangsbedragen die noodzakelijk waren voor de inschaling van medewerkers bij de invoering van de nieuwe uitvoeringsregeling salariëring kunstzinnige vorming in 1997. De overgangsperiode van deze uitvoeringsregeling is ruim verstreken. De bedragen tussen haakjes zijn zodoende niet langer nodig. Mocht u nog medewerkers hebben ingeschaald in een salarisbedrag dat tussen haakjes staat, dan wordt die medewerker met ingang van 1 januari 2009 ingeschaald in het eerstvolgende salarisbedrag van dezelfde schaal.

In schaal 10 is, om een evenwichtige vormgeving te bereiken, het aantal functiebedragen met één verminderd en het aantal aanloopbedragen met één vermeerderd. De hele kolom met functiebedragen is als het ware één stap omhoog geschoven.
Materieel verandert er in de toepassing per 1 januari 2009 voor onderwijzend personeel dat ingeschaald is in schaal 10 niets. De medewerkers behouden het bedrag waarin zij zijn ingeschaald en behouden ook hetzelfde salarisperspectief.

Voorbeeld 1:
Een docent die eind 2008 is ingeschaald in schaal 10, ervaringsjaar/periodiek 5 (€ 2.722 per maand) behoudt dit salarisbedrag in januari 2009. Wel verandert de benaming van zijn plaats in de salarisschaal: hij is ingeschaald in functiebedrag 2.

Voorbeeld 2:
Een docent die eind 2008 is ingeschaald in schaal 10, ervaringsjaar/periodiek 2 (€ 2.527 per maand) behoudt dit salarisbedrag in januari 2009. Wel verandert de benaming van zijn plaats in de salarisschaal: hij is ingeschaald in aanloopbedrag 3.

3.5.2 Salarismaatregelen

Bij de hervorming van de rechtspositieregeling van het onderwijzend personeel in de kunsteducatie hebben partijen een aantal salarismaatregelen afgesproken. Het gaat om de volgende maatregelen:

- Per 1 juli 2009 worden de salarissen verhoogd met 1%.
- Per 1 juli 2010 wordt een schaalindeling van kracht waarbij schaal 8 is aangepast. Met

deze aanpassing verbetert het salarisperspectief van onderwijzend personeel in schaal 8.

- Per 1 juli 2011 worden de salarissen verhoogd met 0,5%.
- Per 1 januari 2012 krijgt elk onderwijzend personeelslid dat op 1 juli 2008 in dienst was en onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst blijft tot en met 1 januari 2012 een extra periodiek.

Voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie geldt een andere salaristabel dan voor reguliere ambtenaren. De eerste drie maatregelen brengen een wijziging van de salaristabel voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie met zich mee. De tabellen vindt u in de bijlagen 3 tot en met 5 van deze LOGA-brief.

- In bijlage 3 staat de tabel per 1 juli 2009[5].
- In bijlage 4 staat de tabel per 1 juli 2010[6].
- In bijlage 5 staat de tabel per 1 juli 2011[7].

Om te komen tot de nieuwe bedragen die in de salaristabellen van de bijlagen 3 en 5 worden genoemd (verhoging van de salarissen met respectievelijk 1% en 0,5%) zijn de geldende salarisbedragen verhoogd met het door het LOGA afgesproken percentage. Daarbij is uitgegaan van de onafgeronde bedragen en niet van de afgeronde bedragen uit de salaristabellen.
Deze twee salarismutaties werken door naar de reeds ingegane uitkeringen op grond van hoofdstuk 7, 10, 10a, 11 en 11a van de CAR.

Om te komen tot een nieuwe schaalindeling waarmee het salarisperspectief van onderwijzend personeel in schaal 8 verbetert (de tabel in bijlage 4) zijn de drie uitloopbedragen van schaal 8 verhoogd.

Per 1 januari 2012 wordt aan onderwijzend personeel dat op 1 juli 2008 in dienst was en onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven tot en met 1 januari 2012 een extra periodiek toegekend. Bij het toekennen van deze extra periodiek worden medewerkers die in een uitloopbedrag ingeschaald zijn, ingeschaald in het eerstvolgende uitloopbedrag. Daarbij maakt het niet uit of de medewerker in het eerste jaar of in het tweede jaar van dat uitloopbedrag zit[8].

3.5.3 Aanloopbedragen (artikel 19b:7)

De nieuwe salarisschalen kunsteducatie kennen minimaal een en maximaal drie aanloopbedragen. Deze aanloopbedragen kan het college gebruiken voor een ambtenaar die wordt aangesteld in een functie zonder dat hij voldoet aan alle gestelde eisen van ervaring, opleiding of vaardigheden.

---

[5] Behoudens nu nog onvoorziene algemene loonstijgingen voortvloeiend uit de volgende CAO-ronde.

[6] Idem.

[7] Idem.

[8] Zie onderdeel 3.5.4.

Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salarisschaal.

3.5.4 Uitloopbedragen (artikel 19b:8)
De nieuwe salarisschalen kunsteducatie kennen minimaal een en maximaal drie uitloopbedragen. Deze uitloopbedragen gelden voor alle ambtenaren in de kunsteducatie en zijn erop gericht om wat langer financieel perspectief te bieden. Het eerste uitloopbedrag wordt gebruikt als een onderwijzend personeelslid twee achtereenvolgende jaren is ingeschaald op het maximum van zijn of haar functieschaal. Als men het eerste uitloopbedrag heeft bereikt, wordt het salaris iedere keer na twee jaar verhoogd totdat het laatste uitloopbedrag van de schaal is bereikt.

3.6 Toelage onregelmatige dienst (artikel 19b:9)
Het werken op onregelmatige tijden (de tijden buiten de reguliere kantoortijden) is in de kunsteducatie gebruikelijk. LOGA-partijen hebben echter afgesproken dat voor het werken op zondag een toelage onregelmatige dienst op z'n plaats is. Daarom heeft onderwijzend personeel recht op een toelage onregelmatige dienst over volle uren arbeid die verricht worden op een zondag. De hoofdregel is dat de toelage onregelmatige dienst voor het werken op zondag wordt verstrekt in de vorm van 25% extra vrije tijd.

Deze extra vrije tijd wordt niet, zoals bij vakantie-uren het geval is, ingeroosterd in de verplicht vrije periode. Deze extra vrije tijd wordt op verzoek van de ambtenaar verleend. Dit verzoek dient te worden getoetst aan de algemene regels over de duur van de vakantie.

Als zowel het college als de ambtenaar dat wensen dan kan de compensatie ook in geld in plaats van vrije tijd worden verleend.

3.7 Arbeidsduur en vakantie (artikel 19b:10 tot en met 19b:15)
Deze paragraaf is opgebouwd uit de volgende onderdelen:
3.7.1 Algemene toelichting
3.7.2 Vaststellen van het rooster
3.7.3 Overgangsrecht om te komen tot 1656 te werken uren per jaar
3.7.4 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn
3.7.5 Samenloop zwangerschaps- of bevallingsverlof met een verplicht vrije periode
3.7.6. Samenloop ziekte met een verplicht vrije periode

3.7.1 Algemene toelichting
Ambtenaren die onder de werking van hoofdstuk 19b vallen, hebben meer vrij dan een reguliere gemeenteambtenaar. Dit resulteert in een lager aantal te werken uur per jaar. Een reguliere ambtenaar werkt 1.677,6 uur per jaar op basis van een fulltime betrekking (1.836 uur -/- 158,4 vakantie-uren).

Een ambtenaar die onder hoofdstuk 19b valt, werkt 1656 uur per jaar. Deze 1656 uur per jaar komen als volgt tot stand:

- een volledige betrekking bedraagt 1836 uur per jaar
- aftrek van het standaard aantal vakantie-uren van 158,4 uur per jaar
- aftrek van extra vakantie-uren van 21,6 uur per jaar.

Naar deze 1656 wordt gefaseerd toegewerkt.

De extra vakantie-uren van 21,6 uur per jaar worden toegekend omdat cursorisch onderwijs in de sector met zich meebrengt dat het onderwijzend personeel beperkter is in de vakantieopname dan reguliere gemeenteambtenaren. Voorwaarde voor het krijgen van deze extra vakantie-uren is dat voor de ambtenaar:

- een deel van het jaar is aangemerkt als verplichte vakantieperiode, of
- een deel van het jaar geen vakantie kan worden opgenomen door toewijzing van lessen/cursussen.

Deze 21,6 uur geldt voor fulltimers. Voor parttimers is dat naar rato. Wanneer een ambtenaar voldoet aan bovenstaande voorwaarden is de totale hoeveelheid vakantieverlof 180 uur per jaar (158,4 + 21,6).

Hoewel kortdurend cursorisch onderwijs in opkomst is, komt langlopend cursorisch onderwijs nog steeds erg veel voor. Bij het vaststellen van de perioden voor langlopend cursorisch onderwijs houdt de werkgever rekening met 12 lokale schoolvakantieweken, waarvan de ambtenaar zich gedurende 1 week beschikbaar moet houden voor werkzaamheden van organisatorische aard. Onderwijzend personeel heeft daarom vakantie in de perioden dat er geen cursorisch onderwijs is ingepland. Dit betekent dat onderwijzend personeel verplicht vrij is in de 12 lokaal vastgestelde vakantieweken. Hiervan kan worden afgeweken:

- met instemming van de ondernemingsraad of
- na overeenstemming daarover tussen de werkgever en de individuele ambtenaar.

De te werken uren moeten worden verdeeld over het jaar, afhankelijk van het aantal verplicht vrije weken dat lokaal is vastgesteld. Hieronder wordt in een aantal voorbeelden toegelicht hoe de feitelijke arbeidsduur per week bepaald wordt. Overigens hoeft de instelling niet voor alle ambtenaren die werkzaam zijn binnen de instelling dezelfde verdeling te hanteren. Het is mogelijk dat voor een deel van het personeel alle vakantie-uren opgenomen moeten worden in de 12 verplichte vrije weken terwijl voor een ander deel van het personeel (een deel van) de vakantie-uren vrij opneembaar zijn.

Hieronder volgt een aantal voorbeelden waarbij telkens:

- bij bullet 1 wordt aangegeven hoe men vanuit 1656 uur per jaar komt tot het aantal te werken uren per dag en
- bij bullet 2 wordt aangegeven hoeveel uur verlof de ambtenaar (rekentechnisch) opneemt per verlofdag. Dit is relevant te weten bij samenloopsituaties van verplicht vrije perioden met bijvoorbeeld ziekte, zwangerschaps- of bevallingsverlof en ouderschapsverlof.

Voorbeeld 1:
Een instelling hanteert 12 verplicht vrije weken. Er zijn dan:

- 40 werkweken (52 – 12 verplicht vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 41,4 uur (1656 / 40) per week. Dit is 8,28 uur per dag.
- 12 weken verplicht vrij waarin de ambtenaar 180 (158,4 + 21,6) / 12 = 15 uur per week = 3 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag worden dus 3 vakantie-uren ingeleverd.

Voorbeeld 2:
Een instelling hanteert 12 verplicht vrije weken, maar medewerkers moeten 1 week hiervan werkzaamheden voor de instelling verrichten. Er zijn dan:

- 41 werkweken (52 – 11 verplicht vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 40,39 uur (1656 / 41) per week. Dit is 8,08 uur per dag.
- 11 weken verplicht vrij waarin de ambtenaar 180 (158,4 + 21,6) / 11 = 16,36 uur per week = 3,27 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag worden dus 3,27 vakantie-uren ingeleverd.

Voorbeeld 3 (bij artikel 19b:10 lid 2):
Een instelling kiest met instemming van de OR of in overeenstemming met de individuele ambtenaar voor een combinatie van verplicht vrije periodes met vrij opneembare vakantie-uren. De instelling kiest voor 1 week vrij opneembare vakantie en 6 verplicht vrije weken. Er zijn dan:

- 45 werkweken (52 – 7 vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 36,8 uur (1656 / 45) per week. Dit is 7,36 uur per dag.
- 6 weken verplicht vrij + 1 week vrij opneembaar vakantie waarin de ambtenaar (180 (158,4 + 21,6) / 7 = 25,71 uur per week = 5,14 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag en vrij opneembare dag worden dus 5,14 vakantie-uren ingeleverd.

3.7.2 Vaststellen van het rooster (artikel 19b:12)
Lokaal bestaat de mogelijkheid om met instemming van de OR of in overeenstemming met de individuele ambtenaar af te wijken van de 12 verplichte vrije vakantieweken. Bij de lokale vormgeving gelden twee begrenzingen:

- Per vakantieweek mogen maximaal 36 vakantie-uren opgenomen worden. Dit betekent dat er minimaal 5 (180 / 36) vakantieweken (het totaal aan vrij opneembare vakantie en verplicht vrije weken) dienen te zijn.
- Het bandbreedteartikel[9] geldt niet voor onderwijzend personeel. Daarvoor in de plaatst geeft de Arbeidstijdenwet de maximale arbeidsduur (per week) aan.

Om ambtenaren houvast te geven in de jaarplanning dient de werkgever zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van het cursusjaar, een rooster te maken van de in dat

[9] Artikel 4:1, eerste lid CAR.

cursusjaar te werken uren. Mocht, nadat het rooster is opgesteld, een geplande cursus niet doorgaan, dan dient de werkgever te bekijken of er een nieuw rooster moet worden gemaakt. Op die manier wordt voorkomen dat een ambtenaar, van wie een cursus niet doorgaat, aan het eind van een cursusjaar nog veel uren extra moet werken om het voorgeschreven aantal te werken uren per jaar te behalen.

3.7.3 Overgangsrecht om te komen tot 1656 te werken uren per jaar (artikel 19b:13)

Voor het onderwijzend personeel is afgesproken dat het aantal daadwerkelijk te werken uren 1656 uur per jaar bedraagt op basis van een volledige betrekking. Deze 1656 komt als volgt tot stand:

- een volledige betrekking bedraagt 1836 uur per jaar
- aftrek van het standaard vakantieverlof van 158,4 uur per jaar
- aftrek van extra vakantieverlof van 21,6 uur per jaar.

Omdat ambtenaren in veel instellingen tot 1 januari 2009 een lager aantal te werken uren per jaar kennen is overgangsrecht overeengekomen. Het overgangsrecht houdt in dat de ambtenaar vanaf 1 januari 2009 elk jaar 72 uur meer gaat werken totdat men het te werken aantal uren van 1656 bereikt. Voor instellingen die minder dan 72 uur van de 1656 uur af zitten, wordt het aantal te werken uren verhoogd tot 1656 uur.

Voorbeeld 4:
In instelling A werkt het onderwijzend personeel momenteel na aftrek van het standaard aantal vakantie-uren 1440 uren per jaar. De werkgever van deze instelling werkt in stappen van 72 uur per jaar toe naar 1656 werkuren per jaar:

- per 1 januari 2009: 1440 + 72 = 1512 uur per jaar werken;
- per 1 januari 2010: 1512 + 72 = 1584 uur per jaar werken;
- per 1 januari 2011: 1584 + 72 = 1656 uur per jaar werken.

Als tijdens de overgangsfase nieuwe ambtenaren worden aangesteld, geldt voor deze nieuwe ambtenaren het aantal te werken uur zoals op dat moment geldt voor de al in dienst zijnde ambtenaren. Het aantal te werken uren van deze nieuwe ambtenaren wordt vervolgens op gelijke wijze verhoogd als bij de in dienst zijnde ambtenaren.

Voorbeeld 5:
In instelling A (dezelfde instelling als in voorbeeld 4) wordt op 1 januari 2010 een nieuwe ambtenaar aangesteld. Deze ambtenaar met een volledige betrekking werkt in 2010 1584 uur. Vanaf 1 januari 2011 werkt deze ambtenaar 1656 uur per jaar.

3.7.4 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn (artikel 19b:14)

Bij het verhogen van het aantal te werken uren per jaar geldt tot 2012 een ontslagverbod als er te weinig werk voorhanden is om de meer te werken uren per jaar in te vullen. Het ontslagverbod geldt alleen als de oorzaak van de overtolligheid uitsluitend ligt in de verhoging van het aantal te werken uren. Ontslag op een andere grond wel is geoorloofd.

3 7.5 Samenloop zwangerschaps- of bevallingsverlof met een verplicht vrije periode (artikel 19b:15)

Een ambtenaar kan een verplicht vrije periode worden opgelegd in bepaalde weken van het jaar. Die verplichte vrije periode kan samenlopen met een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit artikel regelt dat als er sprake is van deze samenloop, dat de ambtenaar recht heeft op een compensatie voor de niet genoten vakantie-uren tot maximaal 144 uur[10]. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt, is afhankelijk van de feitelijke arbeidsduur in de verplicht vrije periode[11].

Voorbeeld 6:
Een fulltime ambtenaar gaat eind 2009 3 weken voorafgaand aan de jaarwisseling met zwangerschaps- of bevallingsverlof. Haar verlof duurt tot en met week 13 van 2010.

De instelling werkt met 12 verplicht vrije weken per jaar, waarvan

- de laatste week van 2009 vrij is in verband met de kerstvakantie,
- de eerste anderhalve week (8 werkdagen) van 2010 vrij is in verband met de kerstvakantie en
- week 8 van 2010 vrij is in verband met de voorjaarsvakantie.

Het vaststellen van 12 verplicht vrije weken per jaar. Hierdoor zijn de 180 vakantie-uren verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode genieten medewerkers dus 3 uur vakantie.

Berekening 2009
In 2009 loopt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dus samen met 1 week verplicht vrij.

Betrokkene geniet 11 van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 11 verplicht vrije weken geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van 11 x 5 x 3 = 165 uren. Omdat dit aantal hoger is dan 144 uur per jaar, krijgt betrokkene in 2009 geen compensatie.

Berekening 2010
In 2010 loopt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dus samen met 2 en een halve week (13 werkdagen) verplicht vrij.

Betrokkene geniet op 13 werkdagen van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 9 weken en 2 dagen verplicht vrij geniet betrokkene wel vakantie met een

---

[10] Dit is het geldende minimum aantal vakantie-uren volgens de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen van 6 april 2006 (C-124/05).
[11] Zie onderdeel 3.7.1: arbeidsduur en vakantie.

totale omvang van (9 x 5 + 2) x 3 = 141 uren. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt is daarom gelijk aan 144 – 141 = 3 uur.

Voorbeeld 7:
Een fulltime ambtenaar is zwanger in 2013. Voor haar zijn 12 verplicht vrije weken vastgesteld. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof loopt samen met 5 weken verplicht vrij in de zomer.

De 180 vakantie-uren waar de medewerker recht op heeft zijn verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode geniet men dus 3 uur vakantie.

Betrokkene geniet 5 van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 7 verplicht vrije weken geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van 7 x 5 x 3 = 105 uren. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt is daarom gelijk aan 144 – 105 = 39 uur.

De gecompenseerde vakantie-uren zijn vrij opneembaar
De vakantie-uren die de ambtenaar gecompenseerd krijgt, worden niet, zoals bij de normale vakantie-uren het geval is, ingeroosterd in de verplicht vrije periode. De gecompenseerde vakantie-uren worden op verzoek van de ambtenaar verleend. Dit verzoek dient te worden getoetst aan de algemene regels over de duur van de vakantie.

Voorbeeld 8
De ambtenaar uit voorbeeld 7 krijgt 39 uur gecompenseerd. Omdat deze ambtenaar in de te werken weken een arbeidsduur heeft van 41,4 uur per week[12], kan deze ambtenaar 39 / 41,4 uur = 0,94 weken vakantie opnemen.

3.7.6 Samenloop ziekte met een verplicht vrije periode
Bij samenloop tussen een verplicht vrije periode en ziekte geldt dat alle ingeplande vakantie-uren die wegens ziekte niet genoten zijn, worden gecompenseerd.

Voorbeeld 9
Voor een fulltime ambtenaar zijn 12 verplicht vrije weken vastgesteld. Deze ambtenaar is gedurende 5 weken van de 6 verplicht vrije weken in de zomer ziek.
De 180 vakantie-uren waar de medewerker recht op heeft zijn verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode geniet men dus 3 uur vakantie. Nu betrokkene 5 weken ziek is geweest en daardoor in die weken geen vakantie heeft kunnen genieten, krijgt hij 5 x 5 x 3 = 75 uur gecompenseerd.

Deze compensatie is gelijk aan de regeling voor reguliere ambtenaren en is daarom niet

[12] Bij 12 verplicht vrije weken worden de 1656 te werken uren verspreid over 40 weken. Hierdoor is de feitelijke arbeidsduur per week in de 40 werkweken gelijk aan 1656 / 40 = 41,4 uur.

vastgelegd in hoofdstuk 19b.

3.8 Ontslag en uitkeringen (artikel 19b:16 tot en met 19b:19)

Zoals voor heel hoofdstuk 19b geldt, zijn in de artikelen 19b:16 tot en met 19b:19 alleen de afwijkingen van en aanvullingen op de CAR-UWO opgenomen zoals die specifiek gelden voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie. In de artikelen 19b:16 tot en met 19b:19 wordt geregeld welke rechten specifiek voor onderwijzend personeel gelden bij reorganisatieontslag.

Deze paragraaf is opgebouwd uit de volgende onderdelen:
3.8.1 Overtolligheid
3.8.2 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde
3.8.3 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur
3.8.4 Garantie-uitkering KV

3.8.1 Overtolligheid (artikel 19b:16)

Reorganisatieontslag kan verschillende redenen hebben. Afgesproken is dat het college uiterlijk in de tiende week van elk cursusjaar bekijkt of het totaal aantal uren werk voor ambtenaren met dezelfde functie overeenkomt met de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren. Een van de redenen van reorganisatieontslag kan zijn dat in het lopende cursusjaar minder ambtenaren nodig zijn voor het aantal cursussen en overige werkzaamheden binnen de instelling dan de totale aanstellingsomvang van de ambtenaren. Een andere reden kan zijn dat er door vermindering van subsidie minder arbeidsplaatsen mogelijk zijn.

3.8.2 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde (artikel 19b:17)

Als er sprake is van overtolligheid kan (deeltijd)ontslag worden aangezegd op grond reorganisatie. In navolging op de CAO-afspraak 2005-2007 voor reguliere gemeenteambtenaren is afgesproken dat de vaststelling van de ontslagvolgorde bij reorganisaties overgelaten wordt aan het lokale overleg. In het GO dient dus een lokale ontslagvolgorde vastgesteld te worden voor het onderwijzend personeel.

Mocht het lokale overleg nog niet leiden tot een ontslagvolgorde voor de ambtenaren in de kunsteducatie, dan geldt een vangnetbepaling. Deze vangnetbepaling beschrijft een ontslagvolgorde die achtereenvolgens uitgaat van de volgende drie criteria:

- (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren die daarvoor in aanmerking wensen te komen
- aanstellingen voor bepaalde tijd niet te verlengen
- (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren na toepassing van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteitsbeginsel

Hierbij houdt het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel in dat medewerkers die het kortst in dienst zijn per leeftijdsgroep het eerst voor ontslag in aanmerking komen. Bij het bepalen van het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in

aanmerking wordt gebracht, wordt getracht om de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen

- van 15 tot 30 jaar
- van 30 tot 45 jaar en
- van 45 jaar en ouder

gelijk te houden.

Als er in het lokale overleg nog geen ontslagvolgorde is vastgelegd en de toepassing van de vangnetbepaling onredelijk is, kan het college in uitzonderlijke gevallen besluiten af te wijken van de ontslagvolgorde in die vangnetbepaling. Van een uitzonderlijk geval is sprake als een bepaalde ambtenaar beschikt over zodanige kennis of bekwaamheden, dat zijn ontslag voor het functioneren van de instelling bezwaarlijk is. Zo kan het college bijvoorbeeld beslissen dat een pianoleraar die als tweede bevoegdheid harp heeft, niet ontslagen wordt ook al komt hij voor ontslag in aanmerking bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel. De kwalificatie van deze docent (piano en harp) maakt hem uniek voor de instelling.

3.8.3 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur (artikel 19b:18)

In artikel 19b:18 worden de afwijkingen en de rechten voor onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming geregeld in geval van reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur. De reden van de afwijking is dat LOGA-partijen vinden dat de langdurige verplichtingen voor zowel werkgever als medewerker van hoofdstuk 10d niet in verhouding staan tot het geringe verlies van arbeidsuren voor de medewerker. Daarom hebben LOGA-partijen besloten dat hoofdstuk 10d in zijn geheel niet van toepassing is.

Net als voor ambtenaren in de kunstzinnige vorming die voor 5 uur of meer of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor de helft of meer van hun oorspronkelijke arbeidsduur ontslagen worden, geldt voor deze medewerkers bij ontslag op grond van artikel 8:3 de ontslagvolgorde uit het vooraf vastgesteld plan. Zolang dat plan nog niet is opgesteld, geldt ook voor hen de ontslagvolgorde die als vangnetbepaling in artikel 19b:17 is opgenomen. Al het andere uit het vooraf vastgesteld plan geldt voor deze ambtenaren niet, tenzij voor deze ambtenaren op individueel niveau nadere afspraken worden gemaakt.

Los van wat individueel wordt afgesproken, geldt voor deze ambtenaren een opzegtermijn van 3 maanden, waarbinnen zorgvuldig onderzoek plaatsvindt om te beoordelen of de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen zijn. Ontslag kan ook plaatsvinden als de ambtenaar deze werkzaamheden weigert te aanvaarden.

Overigens kunnen ambtenaren met klein reorganisatieontslag als bedoeld in dit artikel in plaats van de bovenwettelijke uitkeringen uit hoofdstuk 10d recht hebben op de garantie-uitkering KV van

artikel 19b:19[13].

3.8.4 Garantie-uitkering KV (artikel 19b:19)

Ambtenaren die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van hun formele arbeidsduur worden ontslagen wegens reorganisatie hebben geen recht op een WW-uitkering[14]. Zij kunnen wel recht hebben op de garantie-uitkering KV. Deze garantie-uitkering KV bestond ook al voor 1 januari 2009 en is slechts op enkele punten gewijzigd. Inhoudelijk is het volgende gewijzigd:

- De definitie van het begrip minimumuurloon is toegevoegd.
- De beëindigingsgronden
  - het bereiken van de leeftijd van 65 jaar en
  - het volledig gebruik maken van de FPU-regeling

  zijn vervangen door de beëindigingsgrond "het volledig gebruik maken van het ABP Keuzepensioen".
- De oorspronkelijke leden 9 en 10, ingevoerd als overgangsrecht bij de invoering van de garantie-uitkering KV, zijn verwijderd aangezien die inmiddels overbodig zijn (periode van overgangsrecht is verstreken).
- Verduidelijkt is dat het recht op de garantie-uitkering KV volledig eindigt als de ambtenaar ter zake van het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen. Dit is dus niet alleen aan de orde als een andere uitkering daadwerkelijk wordt toegekend. Daarbij wordt onder meer gedoeld op het recht op een werkloosheidsuitkering dat kan ontstaan als de ambtenaar
  - minder dan 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur verliest en
  - binnen 12 maanden wederom minder dan 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur verliest

  waardoor in die 12 maanden sprake is van een totaal verlies van minimaal 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minimaal de helft van die oorspronkelijke arbeidsduur. De ambtenaar moet zelf om de samentelling van de uren verzoeken om een WW-uitkering te ontvangen. Dit is in aanvulling op de Werkloosheidswet geregeld in het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren. In deze situatie ontstaat het recht op WW dus niet automatisch. Indien het recht op een werkloosheidsuitkering kan ontstaan, dus als de ambtenaar een verzoek om samentelling van zijn arbeidsurenverlies kan doen, eindigt de garantie-uitkering. Dit betekent dat als de ambtenaar geen verzoek indient voor een WW-uitkering, maar hij er wel recht op heeft, de garantie-uitkering KV ook stopt.

4. Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten

[13] Zie paragraaf 3.8.4.

[14] Behoudens bij toepassing van het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren, zie laatste bullet van deze paragraaf.

gebonden aan de in het LOGA overeenkomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een CAO omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het gemeenteblad, dan wel, bij gebreke daarvan, door opneming in een andere door de gemeente algemeen verkrijgbaar gestelde uitgave.

Hoogachtend,

Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

drs. J.D. Voortman,
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Wijzigingen CAR-UWO per 1 januari 2009

A Artikel 1:3, derde lid, vervalt.

De toelichting op artikel 1:3, lid 3, vervalt.

B Artikel 1:3:1 vervalt.

De toelichting op artikel 1:3:1 vervalt.

C Artikel 8:3:1a vervalt.

De toelichting op artikel 8:3:1a vervalt.

D Artikel 10d:1, tweede lid, vervalt, waarbij de nummering van lid 1 eveneens vervalt.

De toelichting op artikel 10d:1, lid 2, vervalt.

E Na hoofdstuk 19a wordt, inclusief toelichting, een nieuw hoofdstuk 19b toegevoegd.

19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie

Paragraaf 1: Algemene bepalingen

Werkingssfeer

Artikel 19b:1
Dit hoofdstuk is van toepassing op ambtenaren werkzaam in de kunsteducatie in de functie van:
a. docent, bedoeld in bijlage IVa1;
b. consulent, bedoeld in bijlage IVa1;
c. balletbegeleider, bedoeld in bijlage IVa1.

Toelichting artikel 19b:1

Artikel 19b:1
Alle genoemde functies, zonder onderscheid in junior of senior, behoren tot de doelgroep van dit hoofdstuk.

Begripsbepaling

Artikel 19b:2
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder instelling: een onderdeel van de gemeente dat kunsteducatie aanbiedt of ondersteunt.

Toelichting artikel 19b:2

Artikel 19b:2
Een instelling kan zowel kunsteducatie aanbieden als ondersteuning hierbij leveren. Ook een combinatie van het aanbieden en het leveren van ondersteuning is mogelijk.

Functie-eisen

Artikel 19b:3
1. Een voorwaarde bij aanstelling is dat de ambtenaar werkzaam in de functie van docent en consulent in het bezit is van een diploma van een HBO-opleiding op zijn specifieke vakgebied.
2. In uitzonderlijke gevallen kan het college, na overleg erover met de OR, afwijken van het eerste lid.

Functioneringsgesprek

Artikel 19b:4
Na elke periode van een jaar wordt met de ambtenaar een functioneringsgesprek gehouden.

Verdeling van werkzaamheden

Artikel 19b:5
1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a. lesgebonden uren: alle uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;
   b. niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
   c. sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.
2. Niet-lesgebonden uren als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b zijn in te delen in de volgende vier categorieën:
   a. het voorbereiden van lesgebonden uren;
   b. het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
   c. activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden;
   d. algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.
3. Het college stelt aan de hand van het sjabloon van bijlage IVa een regeling vast waarin per discipline de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren staat. In de regeling

kan per discipline een afwijking op deze verhouding en de voorwaarden daarvoor worden opgenomen. Voor de vaststelling van deze regeling is overeenstemming vereist tussen de werkgever en de OR.

4. Het college stelt aan de hand van de regeling, bedoeld in het derde lid, voor iedere ambtenaar vast wat voor zijn functie de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren is.
5. Zolang voor de functie van de ambtenaar de verhouding, bedoeld in het vierde lid, nog niet is vastgesteld, heeft de ambtenaar maximaal 65% van zijn formele arbeidsduur aan lesgebonden uren en minimaal 35% van zijn formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.

Toelichting artikel 19b:5

Artikel 19b:5

De werkgever moet een regeling vaststellen waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren. Het sjabloon, opgenomen in bijlage IVa, waarin de werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren worden opgesomd, is het handvat voor de lokale regeling. Aan de hand van kenmerken van de instelling en de discipline worden onderdelen uit het sjabloon opgenomen in de lokale regeling.

Zo zal in instellingen die uit meerdere vestigingen bestaan de reistijd die nodig is om tussen de verschillende vestigingen te reizen van invloed zijn op de verhouding lesgebonden en niet-lesgebonden uren. Wanneer bepaalde werkzaamheden worden verricht op verschillende locaties zullen meer niet-lesgebonden uren nodig zijn dan wanneer dezelfde werkzaamheden op één locatie worden uitgevoerd.

In de regeling kan per discipline een afwijking op de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren worden opgenomen. De voorwaarden voor deze afwijking, die ook in de regeling zijn opgenomen, bepalen welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld:
Voor de discipline gitaardocent is in de lokale regeling vastgelegd dat de standaardverhouding X% lesgebonden uren en Y% niet-lesgebonden uren is. Als afwijking is in de regeling opgenomen dat een gitaardocent met minder dan 3 jaar ervaring 5% meer niet-lesgebonden uren krijgt voor de voorbereiding van lessen. Voor hem geldt dan een verhouding van X – 5% lesgebonden uren en Y + 5% niet-lesgebonden uren.

Lid 3
Het college stelt de regeling vast. Maar het college doet dat niet voordat er via open en reëel overleg overeenstemming over is bereikt tussen de werkgever en de OR. Wanneer een van de partijen vindt dat het overleg over deze lokale regeling niet juist heeft plaatsgevonden, legt het college de regeling op basis van de WOR ter instemming voor aan de OR.

Paragraaf 2: Salariëring

Vaststelling salaris

Artikel 19b:6

1. In plaats van bijlage II en IIa, bedoeld in artikel 3:1, derde lid, past het college de salaristabel, genoemd in bijlage IV, toe bij het vaststellen van het salaris van de ambtenaar.
2. Het functiewaarderingssysteem, bedoeld in de bezoldigingsregeling, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, is niet van toepassing. De functie van
   a. balletbegeleider is gewaardeerd op schaal 5;
   b. docent is gewaardeerd op schaal 8;
   c. consulent is gewaardeerd op schaal 9.
3. Het college bepaalt met inachtneming van het tweede lid de invoering en de waardering van junior- of seniorfuncties. Het college stelt hiervoor de functiebeschrijving vast.

Aanloopbedragen

Artikel 19b:7

1. Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen van ervaring, opleiding of vaardigheden, kan zijn salaris worden vastgesteld in één van de aanloopbedragen van de bij de functie behorende salarisschaal. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel, genoemd in bijlage IV.
2. Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salarisschaal.

Uitloopbedragen

Artikel 19b:8

1. In de salaristabel, genoemd in bijlage IV, zijn uitloopbedragen opgenomen.
2. Een ambtenaar krijgt na twee achtereenvolgende jaren ingeschaald te zijn in het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag. Vervolgens vindt periodieke verhoging iedere keer na twee jaar plaats.

Toelichting artikel 19b:8

Artikel 19b:8

Lid 1
De uitloopbedragen gelden voor alle ambtenaren in de kunsteducatie en zijn erop gericht om wat langer financieel perspectief te bieden.

Lid 2

Voorbeeld
De heer Van de Wel heeft op 1 augustus 2009 zijn periodieke verhoging gehad naar periodiek 15 van schaal 8 (dit is de maximumperiodiek). De eerstvolgende verhoging naar uitloopbedrag 1 van schaal 8 vindt pas na 2 jaar plaats: per 1 augustus 2011.

Recht op toelage onregelmatige dienst

Artikel 19b:9

1. Artikel 3:3 is niet van toepassing. De ambtenaar heeft wel recht op een toelage onregelmatige dienst over volle uren arbeid verricht op zondag.
2. De toelage onregelmatige dienst wordt uitgekeerd in de vorm van verlof en bedraagt 25% van de uren.
3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.
4. Indien zowel het college als de ambtenaar dat wensen, wordt de toelage, in afwijking van het eerste lid, in geld verstrekt.

Toelichting artikel 19b:9

Artikel 19b:9

Het werken op onregelmatige tijden (de tijden buiten de reguliere kantoortijden) is gebruikelijk in de kunsteducatie. Voor het werken op zondag wordt een toelage onregelmatige dienst verstrekt.

Lid 2 en 4
Hoofdregel is dat de compensatie voor het werken op zondag wordt verstrekt in de vorm van extra vrije tijd. Mochten zowel het college als de ambtenaar dat wensen dan kan de compensatie ook in geld in plaats van vrije tijd worden verleend.

Lid 3
De extra vrije tijd die de ambtenaar krijgt voor het werken op zondag, wordt niet, zoals bij vakantie-uren het geval is, ingeroosterd in de verplicht vrije periode conform artikel 19b:11, lid 1. Deze extra vrije tijd wordt op verzoek van de ambtenaar verleend. Dit verzoek dient te worden getoetst aan de algemene regels over de duur van de vakantie van artikel 6:2:1, eerste lid.

Paragraaf 3: Arbeidsduur en vakantie

Algemene toelichting op paragraaf 3
Ambtenaren die onder de werking van dit hoofdstuk vallen, hebben meer vrij dan een reguliere gemeenteambtenaar. Dit resulteert in een lager aantal te werken uur per jaar. Een reguliere ambtenaar werkt 1.677,6 uur per jaar op basis van een fulltime betrekking (1.836 uur -/- 158,4 vakantie-uren). Een ambtenaar die onder de werking van dit hoofdstuk valt, werkt 1656 uur per jaar.

Deze 1656 uur per jaar komen als volgt tot stand:

- een volledige betrekking bedraagt 1836 uur per jaar
- aftrek van het standaard aantal vakantie-uren van 158,4 uur per jaar
- aftrek van extra vakantie-uren van 21,6 uur per jaar.

Hier wordt gefaseerd naar toe gewerkt (zie artikel 19b:13).

De extra vakantie-uren van 21,6 uur per jaar worden toegekend omdat cursorisch onderwijs in de sector met zich meebrengt dat het onderwijzend personeel beperkter is in de vakantieopname dan reguliere gemeenteambtenaren. Voorwaarde voor het krijgen van deze extra vakantie-uren is dat voor de ambtenaar:

- een deel van het jaar is aangemerkt als verplichte vakantieperiode, of
- een deel van het jaar geen vakantie kan worden opgenomen door toewijzing van lessen/cursussen.

Deze 21,6 uur geldt voor fulltimers. Voor parttimers is dat naar rato. Wanneer een ambtenaar voldoet aan bovenstaande voorwaarden is de totale hoeveelheid vakantieverlof 180 uur per jaar (158,4 + 21,6).

Hoewel kortdurend cursorisch onderwijs in opkomst is, komt langlopend cursorisch onderwijs nog steeds erg veel voor. Bij het vaststellen van de perioden voor langlopend cursorisch onderwijs houdt de werkgever rekening met 12 lokale schoolvakantieweken, waarvan de ambtenaar zich gedurende 1 week beschikbaar moet houden voor werkzaamheden van organisatorische aard. Onderwijzend personeel heeft daarom vakantie in de perioden dat er geen cursorisch onderwijs is ingepland. Dit betekent dat onderwijzend personeel verplicht vrij is in de 12 lokaal vastgestelde vakantieweken. Hiervan kan worden afgeweken:

- met instemming van de ondernemingsraad of
- na overeenstemming daarover tussen de werkgever en de individuele ambtenaar.

De te werken uren moeten worden verdeeld over het jaar, afhankelijk van het aantal verplicht vrije weken, dat lokaal is vastgesteld. Hieronder wordt in een aantal voorbeelden toegelicht hoe de feitelijke arbeidsduur per week bepaald wordt. Overigens hoeft de instelling niet voor alle ambtenaren die werkzaam zijn binnen de instelling dezelfde verdeling te hanteren. Het is mogelijk dat voor een deel van het personeel alle vakantie-uren opgenomen moeten worden in de 12 verplichte vrije weken terwijl voor een ander deel van het personeel (een deel van) de vakantie-uren vrij opneembaar zijn.

Hieronder volgt een aantal voorbeelden waarbij telkens:

- bij bullet 1 wordt aangegeven hoe men vanuit 1656 uur per jaar komt tot het aantal te werken uren per dag en
- bij bullet 2 wordt aangegeven hoeveel uur verlof de ambtenaar (rekentechnisch) opneemt per verlofdag. Dit is relevant te weten bij samenloopsituaties van verplicht vrije perioden met bijvoorbeeld ziekte, zwangerschaps- of bevallingsverlof en ouderschapsverlof.

Voorbeeld 1:
Een instelling hanteert 12 verplicht vrije weken. Er zijn dan:

- 40 werkweken (52 – 12 verplicht vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 41,4 uur (1656 / 40) per week. Dit is 8,28 uur per dag.
- 12 weken verplicht vrij waarin de ambtenaar 180 (158,4 + 21,6) / 12 = 15 uur per week = 3 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag worden dus 3 vakantie-uren ingeleverd.

Voorbeeld 2:
Een instelling hanteert 12 verplicht vrije weken, maar medewerkers moeten 1 week hiervan werkzaamheden voor de instelling verrichten. Er zijn dan:

- 41 werkweken (52 – 11 verplicht vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 40,39 uur (1656 / 41) per week. Dit is 8,08 uur per dag.
- 11 weken verplicht vrij waarin de ambtenaar 180 (158,4 + 21,6) / 11 = 16,36 uur per week = 3,27 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag worden dus 3,27 vakantie-uren ingeleverd.

Voorbeeld 3 (bij artikel 19b:10 lid 2):
Een instelling kiest met instemming van de OR of in overeenstemming met de individuele ambtenaar voor een combinatie van verplicht vrije periodes met vrij opneembare vakantie-uren. De instelling kiest voor 1 week vrij opneembare vakantie en 6 verplicht vrije weken. Er zijn dan:

- 45 werkweken (52 – 7 vrije weken) met een feitelijke arbeidsduur van 36,8 uur (1656 / 45) per week. Dit is 7,36 uur per dag.
- 6 weken verplicht vrij + 1 week vrij opneembaar vakantie waarin de ambtenaar (180 (158,4 + 21,6) / 7 = 25,71 uur per week = 5,14 uur per dag verlof opneemt. Per verplicht vrije dag en vrij opneembare dag worden dus 5,14 vakantie-uren ingeleverd.

Vakantie-uren

Artikel 19b:10

1. In afwijking van artikel 6:2 is de duur van de vakantie voor de ambtenaar met een volledige betrekking 180 uur, indien
   a. met toepassing van artikel 19b:11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode of
   b. de ambtenaar geen verlof kan opnemen door het toegewezen hebben gekregen van lessen/cursussen.

   Bij een deeltijdbetrekking geldt de duur van de vakantie naar rato.
2. De vakantie-uren worden gelijkelijk over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld, met een maximum van 36 uur per week.

Verplicht vrije periodes

Artikel 19b:11

1. Het college stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de ambtenaar verplicht vrij is.
2. De ambtenaar houdt zich op verzoek van het college gedurende maximaal een week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.

3. Afwijkingen van het eerste lid zijn mogelijk indien de ondernemingsraad dan wel de ambtenaar daarmee instemt.

Vaststellen van het rooster

Artikel 19b:12

1. In afwijking van artikel 4:1, eerste lid, is op de ambtenaar artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
2. In aanvulling op artikel 4:2 verstrekt het college zo snel mogelijk maar in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van een cursusjaar een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.
3. Als substantiële wijzigingen optreden in het rooster, verstrekt het college zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand, een aangepast rooster.

Toelichting artikel 19b:12

Artikel 19b:12

Lid 2
De werkgever maakt zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van het cursusjaar, een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.

Lid 3
Als een geplande cursus niet doorgaat, moet de werkgever bekijken of een nieuw rooster moet worden gemaakt. Op die manier wordt voorkomen dat een ambtenaar, van wie een cursus niet doorgaat, aan het eind van een cursusjaar nog veel uren extra moet werken om het voorgeschreven aantal te werken uren per jaar te behalen.

Overgangsrecht

Artikel 19b:13

1. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking, die op 31 december 2008 een kortere arbeidsduur heeft dan 1836 uur per jaar, wordt de arbeidsduur met ingang van 1 januari 2009 met 72 uur per jaar verhoogd. Deze verhogingen vinden plaats totdat voor de ambtenaar een arbeidsduur geldt van 1836 uur per jaar. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking gelden deze verhogingen naar rato.
2. Indien een ambtenaar na 1 januari 2009 wordt aangesteld, geldt voor deze ambtenaar een arbeidsduur zoals die geldt voor de ambtenaren, die in dienst zijn van de instelling.

Toelichting artikel 19b:13

Artikel 9b:13
Afgesproken is dat het aantal daadwerkelijk te werken uren 1656 uur per jaar bedraagt op basis van een volledige betrekking. Deze 1656 uur komt als volgt tot stand:

- een volledige betrekking bedraagt 1836 uur per jaar
- aftrek van het standaard vakantieverlof van 158,4 uur per jaar
- aftrek van extra vakantieverlof van 21,6 uur per jaar.

Omdat ambtenaren in veel instellingen tot 1 januari 2009 een lager aantal te werken uren per jaar kennen is overgangsrecht overeengekomen. Het overgangsrecht houdt in dat de ambtenaar vanaf 1 januari 2009 elk jaar 72 uur meer gaat werken totdat men het te werken aantal uren van 1656 bereikt. Voor instellingen die minder dan 72 uur van de 1656 uur af zitten, wordt het aantal te werken uren verhoogd tot 1656 uur.

Voorbeeld:
In instelling A werkt het onderwijzend personeel momenteel na aftrek van het standaard aantal vakantie-uren 1440 uren per jaar. De werkgever van deze instelling werkt in stappen van 72 uur per jaar toe naar 1656 werkuren per jaar:

- per 1 januari 2009: 1440 + 72 = 1512 uur per jaar werken;
- per 1 januari 2010: 1512 + 72 = 1584 uur per jaar werken;
- per 1 januari 2011: 1584 + 72 = 1656 uur per jaar werken.

Lid 2
Indien tijdens de overgangsfase nieuwe ambtenaren worden aangesteld, geldt voor deze nieuwe ambtenaren het aantal te werken uur zoals op dat moment geldt voor de al in dienst zijnde ambtenaren. Het aantal te werken uren van deze nieuwe ambtenaren wordt vervolgens op gelijke wijze verhoogd als bij de in dienst zijnde ambtenaren.

Voorbeeld:
In instelling A (dezelfde instelling als in het vorige voorbeeld) wordt op 1 januari 2010 een nieuwe ambtenaar aangesteld. Deze ambtenaar met een volledige betrekking werkt in 2010 1584 uur. Vanaf 1 januari 2011 werkt deze ambtenaar 1656 uur per jaar.

Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn

Artikel 19b:14
Tot 1 januari 2012 vindt geen ontslag plaats op grond van artikel 8:3 indien en voor zover dit ontslag uitsluitend wordt veroorzaakt door verhoging van het aantal te werken uren als bedoeld in artikel 19b:13.

Toelichting artikel 19b:14

Artikel 19b:14
Bij het verhogen van het aantal te werken uren per jaar geldt tot 2012 een ontslagverbod als er te weinig werk voorhanden is om de meer te werken uren per jaar in te vullen. Het ontslagverbod geldt alleen als de verhoging van het aantal te werken uren uitsluitend oorzaak is voor overtolligheid. Ontslag op een andere grond wel is geoorloofd.

Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode

Artikel 19b:15

1. Bij samenloop van een verplichte vrije periode als bedoeld in artikel 19b:11, eerste lid, met zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de ambtenaar met een volledige betrekking recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
2. Een ambtenaar met een deeltijd betrekking heeft naar rato recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
3. Vakantie voor de gecompenseerde vakantie-uren wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.

Toelichting artikel 19b:15

Artikel 19b:15

Lid 1
Conform artikel 19b:11, eerste lid, kan een ambtenaar een verplicht vrije periode worden opgelegd in bepaalde weken van het jaar. Die verplichte vrije periode kan samenlopen met een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Daarnaast wordt deze ambtenaar geacht in die verplicht vrije periode vakantie te genieten. Omdat er slechts sprake kan zijn van één verlofvorm tegelijkertijd en in dit geval zwangerschaps- en bevallingsverlof voorgaat op vakantie, geniet de ambtenaar geen vakantie in die verplichte vrije periode. Dit artikel regelt dat de ambtenaar bij deze samenloop een compensatie krijgt voor de niet genoten vakantie-uren tot 144 uur (het geldende minimum volgens de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen van 6 april 2006 (C-124/05)). Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt, is afhankelijk van de feitelijke arbeidsduur in de verplicht vrije periode (zie artikel 19b:10, lid 2 en de toelichting op paragraaf 3).

Voorbeeld 1:
Een fulltime ambtenaar gaat eind 2009 3 weken voorafgaand aan de jaarwisseling met zwangerschaps- of bevallingsverlof. Haar verlof duurt tot en met week 13 van 2010.

De instelling werkt met 12 verplicht vrije weken per jaar, waarvan

- de laatste week van 2009 vrij is in verband met de kerstvakantie,
- de eerste anderhalve week (8 werkdagen) van 2010 vrij is in verband met de kerstvakantie en
- week 8 van 2010 vrij is in verband met de voorjaarsvakantie.

Het vaststellen van 12 verplicht vrije weken per jaar. Hierdoor zijn de 180 vakantie-uren verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode genieten medewerkers dus 3 uur vakantie.

Berekening 2009
In 2009 loopt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dus samen met 1 week verplicht vrij.

Betrokkene geniet 11 van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 11 verplicht vrije weken geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van 11 x 5 x 3 = 165 uren. Omdat dit aantal hoger is dan 144 uur per jaar, krijgt betrokkene in 2009 geen compensatie.

Berekening 2010
In 2010 loopt de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dus samen met 2 en een halve week (13 werkdagen) verplicht vrij.

Betrokkene geniet op 13 werkdagen van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 9 weken en 2 dagen verplicht vrij geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van (9 x 5 + 2) x 3 = 141 uren. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt is daarom gelijk aan 144 – 141 = 3 uur.

Voorbeeld 2:
Een fulltime ambtenaar is zwanger in 2013. Voor haar zijn 12 verplicht vrije weken vastgesteld. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof loopt samen met 5 weken verplicht vrij in de zomer.

De 180 vakantie-uren zijn verspreid over 12 weken, zijnde 60 (werk)dagen. Per (werk)dag in de verplicht vrije periode geniet men dus 3 uur vakantie.

Betrokkene geniet 5 van de 12 verplicht vrije weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 7 verplicht vrije weken geniet betrokkene wel vakantie met een totale omvang van 7 x 5 x 3 = 105 uren. Het aantal vakantie-uren dat gecompenseerd wordt is daarom gelijk aan 144 – 105 = 39 uur.

Lid 3
De vakantie-uren die de ambtenaar gecompenseerd krijgt, worden niet, zoals bij de normale vakantie-uren het geval is, ingeroosterd in de verplicht vrije periode conform artikel 19b:11, lid 1. De gecompenseerde vakantie-uren worden op verzoek van de ambtenaar verleend. Dit verzoek dient te worden getoetst aan de algemene regels over de duur van de vakantie van artikel 6:2:1, eerste lid.

Voorbeeld:
De ambtenaar uit het voorbeeld bij het eerste lid krijgt 39 uur gecompenseerd. Omdat deze ambtenaar in de te werken weken een arbeidsduur heeft van 41,4 uur per week, kan deze ambtenaar 39 / 41,4 uur = 0,94 weken vakantie opnemen.

NOTA BENE Samenloop ziekte met een verplicht vrije periode
Bij samenloop tussen een verplicht vrije periode en ziekte geldt dezelfde uitvoering als hiervoor is aangegeven, echter zonder het maximum van 144 uur. De ambtenaar krijgt dus alle wegens ziekte niet genoten vakantie-uren gecompenseerd. Dit is gelijk aan de regeling voor de reguliere ambtenaar.

Paragraaf 4: Ontslag en uitkeringen

Toelichting paragraaf 4

Paragraaf 4
Reorganisatieontslag kan verschillende redenen hebben. Een van de redenen is dat uit de actie van het college als bedoeld in artikel 19b:16 blijkt dat er in het lopende cursusjaar minder ambtenaren met een bepaalde functie nodig zijn voor het aantal cursussen en overige werkzaamheden binnen de instelling dan de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren met dezelfde functie. In dat geval kan (deeltijd)ontslag worden aangezegd op grond van artikel 8:3. Een andere reden kan zijn dat er door vermindering van subsidie minder arbeidsplaatsen mogelijk zijn.

In deze paragraaf wordt geregeld welke rechten gelden bij reorganisatieontslag.

Overtolligheid

Artikel 19b:16
Uiterlijk in de tiende week van elk cursusjaar bekijkt het college of het totaal aantal uren werk voor ambtenaren met dezelfde functie overeenkomt met de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren.

Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde

Artikel 19b:17
1. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt, zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, de volgende ontslagvolgorde gehanteerd:
   a. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren die daarvoor in aanmerking wensen te komen;
   b aanstellingen voor bepaalde tijd niet te verlengen;
   c. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren na toepassing van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteitsbeginsel.
2. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, genoemd in het eerste lid, onderdeel c, wordt binnen categorieën van ambtenaren met dezelfde functies uitgegaan van de volgende drie leeftijdsgroepen:
   - van 15 tot 30 jaar;
   - van 30 tot 45 jaar; en
   - van 45 jaar en ouder.
3. Het college kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van de ontslagvolgorde, genoemd in het tweede lid.

Toelichting artikel 19b:17

Artikel 19b:17

In navolging op de CAO-afspraak 2005-2007 voor reguliere gemeenteambtenaren zijn partijen overeengekomen de vaststelling van de ontslagvolgorde bij reorganisaties ook over te laten aan het lokale overleg.

Mocht het lokale overleg nog niet tot een ontslagvolgorde zijn gekomen voor ambtenaren in de instelling, dan geldt een ontslagvolgorde die achtereenvolgens uitgaat van de drie genoemde criteria.

Onderdeel c
Het afspiegelingsbeginsel in combinatie met het anciënniteitsbeginsel houdt in dat medewerkers die het kortst in dienst zijn per leeftijdsgroep het eerst voor ontslag in aanmerking komen. Bij het bepalen van het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht, wordt getracht om de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen gelijk te houden.

Lid 4
Het achtereenvolgens hanteren van de in lid 2 genoemde criteria kan in sommige gevallen onredelijk zijn. In uitzonderlijke gevallen kan het college afwijken van deze ontslagvolgorde. Dit is het geval als een bepaalde ambtenaar beschikt over zodanige kennis of bekwaamheden, dat zijn ontslag voor het functioneren van de instelling bezwaarlijk is. Zo kan het college bijvoorbeeld beslissen dat een pianoleraar die als tweede bevoegdheid harp heeft, niet ontslagen wordt ook al komt hij voor ontslag in aanmerking bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel. De kwalificatie van deze docent, dat hij ook harplessen kan geven, maakt hem uniek voor de instelling.

Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur

Artikel 19b:18
1. Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
2. Voor de ambtenaar geldt de ontslagvolgorde uit het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid.
3. Zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, is artikel 19b:17 van overeenkomstige toepassing.
4. Op de ambtenaar is hoofdstuk 10d niet van toepassing. Ontslag op grond van artikel 8:3 vindt slechts plaats indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden.
5. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

Toelichting artikel 19b:18

Artikel 19b:18
Dit artikel regelt de afwijkingen en de rechten voor onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming in geval van reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur. De reden van de

afwijking is dat LOGA-partijen vinden dat de langdurige verplichtingen voor zowel werkgever als medewerker van hoofdstuk 10d niet in verhouding staan tot het geringe verlies van arbeidsuren voor de medewerker. Daarom hebben LOGA-partijen besloten dat hoofdstuk 10d in zijn geheel niet van toepassing is.

Net als voor ambtenaren in de kunstzinnige vorming die voor 5 uur of meer of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor de helft of meer van hun oorspronkelijke arbeidsduur ontslagen worden, geldt voor deze medewerkers bij ontslag op grond van artikel 8:3 de ontslagvolgorde uit het vooraf vastgesteld plan. Zolang dat plan nog niet is opgesteld, geldt ook voor hen de ontslagvolgorde die als vangnetbepaling in artikel 19b:17 is opgenomen.

Los van wat individueel wordt afgesproken, geldt voor deze ambtenaren een opzegtermijn van 3 maanden, waarbinnen zorgvuldig onderzoek plaatsvindt om te beoordelen of de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen zijn. Ontslag kan ook plaatsvinden als de ambtenaar deze werkzaamheden weigert te aanvaarden.

Overigens kunnen ambtenaren met klein reorganisatieontslag als bedoeld in dit artikel in plaats van de bovenwettelijke uitkeringen uit hoofdstuk 10d recht hebben op de garantie-uitkering KV van artikel 19b:19[1].

Lid 2
De ontslagvolgorde uit het vooraf vastgesteld plan, of als dat nog niet bestaat, de ontslagvolgorde uit artikel 19b:17 is van toepassing op de ambtenaar. Al het andere uit het vooraf vastgesteld plan geldt voor deze ambtenaren niet, tenzij voor deze ambtenaren op individueel niveau nadere afspraken worden gemaakt.

Garantie-uitkering KV

Artikel 19b:19

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder

   - de ambtenaar: de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
   - minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2. De garantie-uitkering KV is de uitkering aan de ambtenaar die:
   a. gedeeltelijk werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:3;
   b. in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in tenminste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest;
   c. aantoont dat hij in de periode van vijf jaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in tenminste vier jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
   d. ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.
3. De duur van de garantie-uitkering KV is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:
   a. een tot twee jaar is de duur van de uitkering 6 maanden;
   b. twee tot drie jaar is de duur van de uitkering 12 maanden;
   c. drie tot vier jaar is de duur van de uitkering 18 maanden;
   d. ten minste vier jaar is de duur van de uitkering 24 maanden.
4. De garantie-uitkering KV bedraagt:
   a. gedurende de eerste twaalf maanden 70% van het uurloon op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, en
   b. vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
5. In afwijking van het tweede tot en met het vierde lid heeft de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarde in het tweede lid onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in het tweede

[1] Zie paragraaf 3.8.4.

lid, recht op een garantie-uitkering KV gedurende 6 maanden. Deze uitkering bedraagt 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

6 De ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het CWI en zich beschikbaar te stellen voor het aannemen van passende werkzaamheden. Daarnaast dient hij alle informatie te verstrekken die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het college besluiten de garantie-uitkering (gedeeltelijk) te beëindigen.

7 Indien de ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden ter hand neemt, wordt de garantie-uitkering KV beëindigd met het aantal uren dat de nieuwe werkzaamheden omvat.

8 Indien het recht op een garantie-uitkering KV op grond van het zevende lid geheel of gedeeltelijk is beëindigd, en vervolgens de werkzaamheden die tot dat eindigen hebben geleid, hebben opgehouden te bestaan, herleeft het recht op de garantie-uitkering KV voor zover er geen nieuwe rechten op enige uitkering uit hoofde van het ontslag uit deze werkzaamheden zijn ontstaan.

9 Het recht op de garantie-uitkering KV eindigt volledig:
   a. als de ambtenaar ter zake van het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen;
   b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de ambtenaar volledig gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen;
   c. op de dag na het overlijden van de ambtenaar;
   d. met ingang van de dag waarop de ambtenaar recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Toelichting artikel 19b:19

Artikel 19b:19

Lid 9
Onderdeel a

Dit onderdeel heeft onder meer betrekking op het recht op een werkloosheidsuitkering dat kan ontstaan indien de ambtenaar
- minder dan 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur verliest en
- binnen 12 maanden wederom minder dan 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur verliest

waardoor in die 12 maanden sprake is van een totaal verlies van minimaal 5 uren of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, minimaal de helft van die oorspronkelijke arbeidsduur. De ambtenaar moet wel zelf om de samentelling van de uren verzoeken om een WW-uitkering te ontvangen. Dit is in aanvulling op de Werkloosheidswet geregeld in het Besluit nadere regeling verlies van arbeidsuren. In deze situatie ontstaat het recht op WW dus niet automatisch. Indien het recht op een werkloosheidsuitkering kan ontstaan, dus als de ambtenaar een verzoek om samentelling van zijn arbeidsurenverlies kan doen, eindigt de garantie-uitkering. Dit betekent dat als de ambtenaar geen verzoek indient voor een WW-uitkering, maar hij er wel recht op heeft, de garantie-uitkering KV ook stopt.

F Bijlage IV wordt vervangen door bijlage 2 bij LOGA-brief ECCVA/U200801115

G Bijlage IVa wordt vervangen en komt als volgt te luiden

Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie

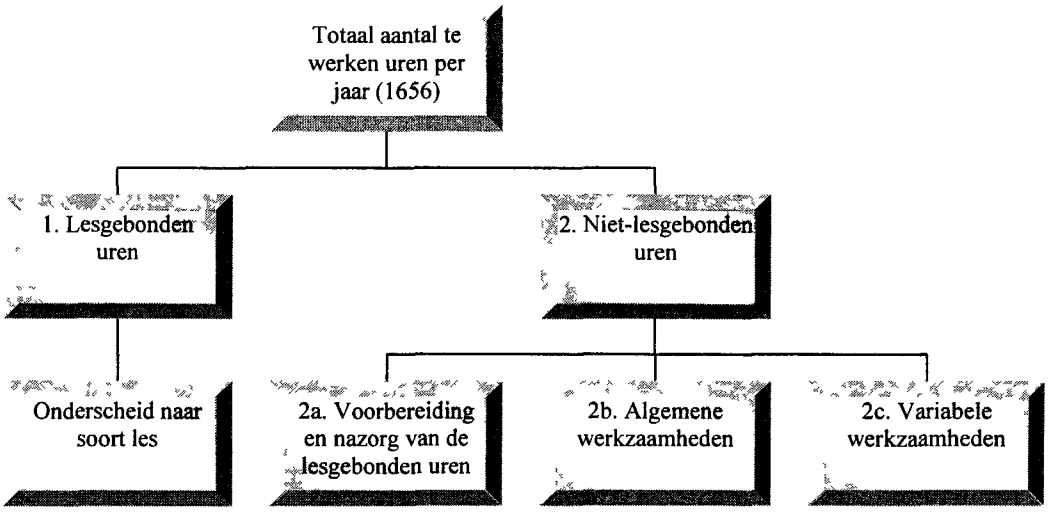
LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 19b:5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

Van een vaste verhouding naar een lokale regeling
Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

Status sjabloon
In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen. Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellingsspecifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd. Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

Opbouw Sjabloon
Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:



Categorieën van werkzaamheden
Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

1. lesgebonden uren en
2. niet-lesgebonden uren.

De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:

2a. ***Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.***
Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.
2b. ***Algemene werkzaamheden***
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.
2c. ***Variabele werkzaamheden***

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

1. **Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen**
   Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:
   - o Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen
   - o Homogene ensembles
   - o Heterogene ensembles
   - o Koren
   - o Orkesten
   - o Regulier onderwijs
   - o Speciaal onderwijs

2. **Niet-lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen**

   2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren
   Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel "aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:
   - o Roosterwerkzaamheden
   - o Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
   - o Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
   - o Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
   - o Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
   - o (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
   - o Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
   - o Bijhouden van vakliteratuur[2]
   - o Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
   - o Examens/toetsen

   2b. Algemene werkzaamheden
   Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "organisatiegebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:
   - o Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
   - o Collegiaal overleg (intern en extern)
   - o Voorbereiding en deelname aan open dagen
   - o Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan
   - o Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
   - o Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

   2c. Variabele werkzaamheden

[2] Elke medewerker wordt geacht ook zelf te investeren in het bijhouden van pedagogisch-didactische ontwikkelingen, het lezen van vakliteratuur en het onderhouden van de artistieke vaardigheden. Niettemin zijn er situaties voorstelbaar (bijvoorbeeld indien het onderwijzend personeelslid een onderwijsvernieuwende werkzaamheid heeft) waar toedeling van tijd voor dergelijke werkzaamheden geboden is.

Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "persoonsgebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- o Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- o Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- o Stagebegeleiding
- o Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van concerten speciaal voor onderwijzend personeelsleden (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van exposities (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- o Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.
- o Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- o Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- o Coördinatiewerkzaamheden
- o Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- o Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- o Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- o Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- o Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden
- o Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend
- o Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.

Van sjabloon naar lokale regeling

Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.

Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:

1. Discipline A
2. Discipline B
3. Discipline C

Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

Discipline	1. Lesgebonden uren	2. Niet-lesgebonden uren
Discipline A	65%	35%
Discipline B	60%	40%
Discipline C	70%	30%

Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën			
Aanstellingsomvang	**2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren**	**2b. Algemene werkzaamheden**	**2c. Variabele werkzaamheden**
Meer dan 27 uur per week	30%	30%	40%
18 tot en met 27 uur per week	35%	35%	30%
7,2 tot en met 18 uur per week	40%	40%	20%
tot en met 7,2 uur per week	47%	47%	6%

In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.

Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline
Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald. Bijvoorbeeld door rekening te houden met:

- zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeellid of
- het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

In de lokale regeling kunnen individuele afwijkingsmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld:
Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.

Tot slot
Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.

H Bijlage IVa1 wordt vervangen en komt als volgt te luiden

Functiebeschrijvingen

1. Consulent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: consulent
Functie-eisen: HBO-niveau

Taken
1. Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
2. Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten.
Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen.
Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij.
Overlegt waar nodig met externe instanties.

B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.
Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.
Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.
Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.
Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's
Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

2. Docent

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent
Functie-eisen: HBO-niveau

Taken
1. Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2. Het geven van de onderwijsactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
4. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's.
Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.
Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.

B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit
Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.
Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.
Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.
Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.

Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.
Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden
Woont diverse overlegvormen bij.
Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.
Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

3. Balletbegeleider

A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: Balletbegeleider
Functie-eisen: MBO-niveau

Taken
1. Het instrumentaal begeleiden van lessen
2. Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen
Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund.
Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft.
Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden
Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.

I Bijlage IVb vervalt.

Bijlage IVb
(vervallen)

J Bijlage V vervalt.

Bijlage V
(vervallen)

K Bijlage Va vervalt.

Bijlage Va
(vervallen)

CAR: bijlage IV

Salarisschalen kunsteducatie per 1 januari 2009

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1.609	1.643	1.679	1.724	1.960	2.300
aanloopbedrag 2		1.724	1.777	1.840	2.075	2.410
aanloopbedrag 3				1.960	2.187	2.527
0	1.679	1.840	1.901	2.075	2.300	2.589
1	1.724	1.901	1.960	2.132	2.356	2.658
2	1.777	1.960	2.019	2.187	2.410	2.722
3	1.840	2.019	2.075	2.242	2.468	2.778
4	1.901	2.075	2.132	2.300	2.527	2.838
5	1.960	2.132	2.187	2.356	2.589	2.900
6	2.019	2.187	2.242	2.410	2.658	2.958
7	2.075	2.242	2.300	2.468	2.722	3.011
8	2.132	2.300	2.356	2.527	2.778	3.064
9	2.187	2.356	2.410	2.589	2.838	3.118
10	2.242	2.410	2.468	2.658	2.900	3.173
11		2.468	2.527	2.722	2.958	3.234
12			2.589	2.778	3.011	3.294
13			2.658	2.838	3.064	3.348
14			2.722	2.900	3.118	3.401
15			2.778	2.958	3.173	3.452
uitloopbedrag 1	2.356	2.589	2.900	3.064	3.294	3.560
uitloopbedrag 2		2.722	3.011	3.173	3.401	3.674
uitloopbedrag 3				3.294	3.508	3.794

CAR: bijlage IV

Salarisschalen kunsteducatie per 1 juli 2009

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1.625	1.659	1.695	1.741	1.980	2.323
aanloopbedrag 2		1.741	1.795	1.858	2.096	2.434
aanloopbedrag 3				1.980	2.209	2.552
0	1.695	1.858	1.920	2.096	2.323	2.614
1	1.741	1.920	1.980	2.153	2.380	2.685
2	1.795	1.980	2.039	2.209	2.434	2.750
3	1.858	2.039	2.096	2.265	2.493	2.805
4	1.920	2.096	2.153	2.323	2.552	2.866
5	1.980	2.153	2.209	2.380	2.614	2.929
6	2.039	2.209	2.265	2.434	2.685	2.987
7	2.096	2.265	2.323	2.493	2.750	3.041
8	2.153	2.323	2.380	2.552	2.805	3.095
9	2.209	2.380	2.434	2.614	2.866	3.150
10	2.265	2.434	2.493	2.685	2.929	3.205
11		2.493	2.552	2.750	2.987	3.266
12			2.614	2.805	3.041	3.326
13			2.685	2.866	3.095	3.382
14			2.750	2.929	3.150	3.435
15			2.805	2.987	3.205	3.486
uitloopbedrag 1	2.380	2.614	2.929	3.095	3.326	3.596
uitloopbedrag 2		2.750	3.041	3.205	3.435	3.710
uitloopbedrag 3				3.326	3.543	3.832

CAR: bijlage IV

Salarisschalen kunsteducatie per 1 juli 2010

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1.625	1.659	1.695	1.741	1.980	2.323
aanloopbedrag 2		1.741	1.795	1.858	2.096	2.434
aanloopbedrag 3				1.980	2.209	2.552
0	1.695	1.858	1.920	2.096	2.323	2.614
1	1.741	1.920	1.980	2.153	2.380	2.685
2	1.795	1.980	2.039	2.209	2.434	2.750
3	1.858	2.039	2.096	2.265	2.493	2.805
4	1.920	2.096	2.153	2.323	2.552	2.866
5	1.980	2.153	2.209	2.380	2.614	2.929
6	2.039	2.209	2.265	2.434	2.685	2.987
7	2.096	2.265	2.323	2.493	2.750	3.041
8	2.153	2.323	2.380	2.552	2.805	3.095
9	2.209	2.380	2.434	2.614	2.866	3.150
10	2.265	2.434	2.493	2.685	2.929	3.205
11		2.493	2.552	2.750	2.987	3.266
12			2.614	2.805	3.041	3.326
13			2.685	2.866	3.095	3.382
14			2.750	2.929	3.150	3.435
15			2.805	2.987	3.205	3.486
uitloopbedrag 1	2.380	2.614	2.929	3.150	3.326	3.596
uitloopbedrag 2		2.750	3.041	3.326	3.435	3.710
uitloopbedrag 3				3.435	3.543	3.832

CAR: bijlage IV

Salarisschalen kunsteducatie per 1 juli 2011

	5	6	7	8	9	10
aanloopbedrag 1	1.633	1.668	1.704	1.750	1.990	2.335
aanloopbedrag 2		1.750	1.804	1.867	2.106	2.446
aanloopbedrag 3				1.990	2.220	2.565
0	1.704	1.867	1.930	2.106	2.335	2.627
1	1.750	1.930	1.990	2.164	2.392	2.698
2	1.804	1.990	2.049	2.220	2.446	2.763
3	1.867	2.049	2.106	2.276	2.505	2.819
4	1.930	2.106	2.164	2.335	2.565	2.881
5	1.990	2.164	2.220	2.392	2.627	2.943
6	2.049	2.220	2.276	2.446	2.698	3.002
7	2.106	2.276	2.335	2.505	2.763	3.056
8	2.164	2.335	2.392	2.565	2.819	3.110
9	2.220	2.392	2.446	2.627	2.881	3.165
10	2.276	2.446	2.505	2.698	2.943	3.221
11		2.505	2.565	2.763	3.002	3.283
12			2.627	2.819	3.056	3.343
13			2.698	2.881	3.110	3.399
14			2.763	2.943	3.165	3.452
15			2.819	3.002	3.221	3.504
uitloopbedrag 1	2.392	2.627	2.943	3.165	3.343	3.614
uitloopbedrag 2		2.763	3.056	3.343	3.452	3.729
uitloopbedrag 3				3.452	3.561	3.851