**Addendum bij arbeidsoverenkoomst**

**De partijen**

De werkgever < naam stichting >, gevestigd en kantoorhoudend aan de < adres, postcode, plaats>, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door <naam gevolmachtigde > in de functie van < naam functie >, hierna te noemen ‘werkgever’

en

<naam, voornamen werknemer>, geboren op <geboortedatum> te <geboorteplaats> en woonachtig te <woonplaats, postcode, adres>, hierna te noemen ‘werknemer.’

**Overwegende dat:**

* Werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor *bepaalde tijd/onbepaalde tijd zijn* aangegaan, gedateerd op *<datum>* die schriftelijk is vastgelegd;
* Partijen vervolgens een of meer aanvullende en/of afwijkende voorwaarden zijn overeengekomen;
* Dat partijen het wenselijk achten om deze nadere afspraken schriftelijk vast te leggen in dit addendum.

**Komen als volgt overeen:**

*Voorbeeld 1: functiewijziging*

1. In aanvulling en/of afwijking op de arbeidsovereenkomst komen partijen overeen dat

werknemer met ingang van *< datum >*  werkzaam is in de functie van *<naam functie>*

2. Met ingang van *<datum>* wordt werknemer ingedeeld in schaal *<schaal – trede>.* Het salaris van werknemer bedraagt dan *<bedrag>* bruto per maand, exclusief emolumenten.

*Voorbeeld 2* : *wijziging arbeidsduur*:

1. De arbeidsduur van werknemer met ingang van *<datum>* uur per week bedraagt.

Voorbeeld 3 (wijziging werkdagen/werktijden): werknemer met ingang van \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ werkt op de

dagen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ van \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ uur tot \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ uur.

Voorbeeld 4 (een wijziging in functiegroep en/of functiejaar): werknemer met ingang van \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

is ingedeeld in functiegroep \_\_ functiejaar \_\_\_\_\_\_\_

Voorbeeld 5: werknemer met ingang van \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ recht heeft op een bonusregeling, welke

hieronder nader zal worden uitgewerkt.

2. Dit addendum zal aan de geldende arbeidsovereenkomst worden gehecht en maakt - na ondertekening

- onlosmakelijk onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

3. De overige bepalingen, zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, blijven onverkort van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt op \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

te \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Handtekening werkgever Handtekening werknemer

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

Plaats…………………………………………………………….. Datum………………………………….

Werkgever Werknemer

<functie en naam> <naam>

<handtekening <handtekening>

< Bijlagen bij deze overeenkomst:

* Cao voor het primair onderwijs 2018/2019
* Functiebeschrijving
* Privacyreglement
* Huisregels
* Integriteitsregels docenten en onderwijsondersteunend personeel
* Verzuimreglement >

Toelichting op enkele artikelen

Partijen – werkgever

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan door de werknemer (natuurlijke persoon) enerzijds, met anderzijds de rechtspersoon (de stichting) die de scholen in stand houdt.

In beginsel zal het bestuur (of een bestuurder) bevoegd zijn om de stichting te vertegenwoordigen en de arbeidsovereenkomst namens de werkgever aan te gaan. In de meeste gevallen zal het dus het bestuur of de bestuurder zijn die de arbeidsovereenkomst ondertekenen namens de stichting.

Het bestuur kan echter ook volmacht verlenen aan ondergeschikten om de stichting te vertegenwoordigen en arbeidsovereenkomsten aan te gaan. Als het bestuur volmacht heeft verleend aan een directeur tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten, dan is deze gevolmachtigde bevoegd om namens de stichting de arbeidsovereenkomst aan te gaan en te ondertekenen.

Artikel 8 proeftijd

Een proeftijd kan alléén overeengekomen worden bij een eerste indiensttreding. Indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt voortgezet kan géén proeftijd overeengekomen worden.

Artikel 9 Huisregels en reglementen

Indien u er huis-, gedrags-, of integriteitsregels op nahoudt en/of van uw werknemers verlangt dat zij zich conformeren aan uw beleid is het raadzaam om de werknemer daar bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst van in kennis te stellen en de documenten direct te overhandigen. Door het opnemen van dit artikel in de arbeidsovereenkomst worden uw reglementen en beleidsstukken onderdeel van de afspraken tussen u en uw werknemer. Als bijkomend voordeel geldt dat u de instemming van de werknemer documenteert.

Artikel 12 Diensttijdoverzicht

Deze bepaling is ook al opgenomen in de cao. Strikt genomen is deze bepaling dus overbodig. De ervaring leert dat werknemers niet altijd binnen twee maanden een diensttijdoverzicht overleggen. Door het opnemen van deze verplichting in de cao wordt deze bepaling mogelijk beter nageleefd. (U kunt deze bepaling ook weglaten).

Artikel 13 & 14 Onderwijsbevoegdheid en Verklaring omtrent gedrag.

Met deze bepaling wordt er vanuit gegaan dat u bij het sollicitatiegesprek vooraf bij de werknemer heeft geverifieerd of hij/zij in het bezit is van een onderwijsbevoegdheid én van onbesproken gedrag is.