

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
<p>Hoofdstuk 1 bevat geen wijzigingen</p> <p>Hoofdstuk 2 bevat geen wijzigingen</p> <p>Hoofdstuk 3: Salaris</p>	<p><u>Artikel 3.4 Inschaling LIO</u> Het salaris van de leraar in opleiding met een dienstverband bedraagt – uitgaande van een normbetrekking – 50% van het salaris behorend bij de eerste trede van de LD-functie</p> <p><u>Artikel 3.5 lid 4 Bindingstoelage</u> De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking zijn per 1 juli 2019:</p> <p>Functie Directie: € 253,08 Leraar: € 1525,62 Schaal 9: € 253,08 Onderwijskundig team- of afdelingsleider in schaal 12: €1525,62</p>	<p><u>Artikel 3.2. Salarismaatregelen</u></p> <p>1. Per 1 maart 2020 worden de salarissen verhoogd met 2,75%. 2. De werknemer die op 1 juni 2020 bij werkgever in dienst is, ontvangt in juni 2020 een eenmalige bruto-uitkering van € 750, naar rato van de betrekkingssomvang. Zie voor de berekeningswijze van de eenmalige uitkering bijlage 8.</p> <p><u>Artikel 3.4. Inschaling LIO</u> Het salaris van de leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst bedraagt -uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste trede van de LD-functie.</p> <p><u>Artikel 3.5 lid 4 Bindingstoelage</u> De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking zijn per 1 maart 2020:</p> <p>Functie Directie: € 260,03 Leraar: € 1567,58 Schaal 9: € 260,03 Onderwijskundig team- of afdelingsleider in schaal 12: € 1567,58</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
	<p><u>Artikel 3.6 lid 1 Eindejaarsuitkering</u> De werknemer die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 7,4%.</p> <p><u>Artikel 3.8 Compensatie inkomensgevolgen</u> De werknemer ontvangt tot 1 januari 2019 een toelage van 31 bruto per maand. De berekeningswijze e de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.</p> <p><u>Artikel 3.9 Vakantie-uitkering</u></p>	<p><u>Artikel 3.6 lid 1 Eindejaarsuitkering</u> De werknemer die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 8%.</p> <p><u>Artikel 3.8 Compensatie inkomensgevolgen.</u> Dit artikel is komen te vervallen.</p> <p><u>Artikel 3.8 Vakantie-uitkering</u> De inhoud van het artikel is niet gewijzigd.</p>
<p>Hoofdstuk 4 bevat geen wijzigingen</p> <p>Hoofdstuk 5 bevat geen wijzigingen</p> <p>Hoofdstuk 6 Arbeidsduur</p>	<p><u>Artikel 6.1 Betrekkingsomvang (lid 3 + 4)</u></p> <p><u>3.</u> De omvang van de betrekking van de werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, wordt niet tegen diens wil verminderd, tenzij sprake is van verval van rechtswege zoals bedoeld in lid 6 en in de artikel 10.a.2 en 10.b.2.</p> <p><u>4.</u> Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op het dienstverband belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in lid 4 van de artikelen 9.a.2 en 9.b.2 onder de hierin genoemde condities en met inachtneming van artikel 6.1. lid 5 en 6.</p>	<p><u>Artikel 6.1 Betrekkingsomvang (lid 3 + 4)</u></p> <p><u>3.</u> De omvang van de betrekking van de werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, wordt niet tegen diens wil verminderd, tenzij sprake is van verval van rechtswege zoals bedoeld in lid 6 en in artikel 10.2.</p> <p><u>4.</u> De arbeidsovereenkomst kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op de arbeidsovereenkomst belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.2. lid 4, onder de hierin genoemde condities en met inachtneming van artikel 6.1. lid 5 en 6. e</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
<p>Hoofdstuk 7 Levensfasebewust personeelsbeleid</p>	<p><u>Artikel 7.2 lid 3 sub c</u> Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken over het verlof als bedoeld onder a worden berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik van deze regeling had gemaakt.</p> <p><u>Artikel 7.2 lid 6 sub d</u> Het percentage voor de eigen bijdrage van werknemer over deze verlofuren bedraagt 100%. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken worden berekend over het salaris minus deze eigen bijdrage.</p>	<p><u>Artikel 7.2 lid 3 sub c</u> Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken over het verlof als bedoeld onder a worden berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik van deze regeling had gemaakt. Alle overige arbeidsvoorwaarden (behoudens het verlof uit dit hoofdstuk) worden aan werknemer toegekend op basis van (het aantal uren van) de werktijdfactor minus de omvang van het totale verlof (basisbudget + aanvullend verlofbudget).</p> <p><u>Artikel 7.2 lid 6 sub d</u> Het percentage voor de eigen bijdrage van werknemer over deze verlofuren bedraagt 100%. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken worden berekend over het salaris minus deze eigen bijdrage. Alle overige arbeidsvoorwaarden (behoudens het verlof uit dit hoofdstuk) worden aan werknemer toegekend op basis van (het aantal uren van) de werktijdfactor minus de omvang van het totale verlof (basisbudget + aanvullend verlofbudget + extra aanvullend verlof).</p> <p><u>Artikel 7.3 lid 4 (dit artikel is nieuw)</u> Ten aanzien van het bepaalde in artikel 7.2. lid 3 onder c, artikel 7.2. lid 6 onder d en artikel 7.4. lid 9 CAO VO over de toekenning van de overige arbeidsvoorwaarden (niet aan het salaris gerelateerd) geldt een</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
<p>Hoofdstuk 8 Taakbeleid</p>	<p><u>Artikel 7.4 lid 9</u> Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van de regeling.</p> <p><u>Artikel 8.4 Onderwijstijd</u></p>	<p>overgangsregeling. Indien voor de werknemer op 8 april 2020 inzake de overige arbeidsvoorwaarden een gunstigere regeling geldt, dan blijft deze regeling gelden tot 1 augustus 2022. Daarna worden de overige arbeidsvoorwaarden toegekend aan de hand van de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen, tenzij andersluidende afspraken worden gemaakt. Het bepaalde in dit lid komt per 1 augustus 2022 te vervallen.</p> <p><u>Artikel 7.4 lid 9</u> Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van de regeling. Alle overige arbeidsvoorwaarden (behoudens het verlof uit dit hoofdstuk) worden aan werknemer toegekend op basis van (het aantal uren van) de werktijdfactor minus de omvang van het totale verlof.</p> <p><u>Artikel 8.4</u> Het artikel over onderwijstijd is nu opgenomen in artikel 8.5. Artikel 8.4 bevat een nieuwe bepaling:</p> <p>8.4. Startende schoolleider De werkgever voorziet in een inductieprogramma voor startende schoolleiders, inclusief de benodigde tijd. Onder een startende schoolleider wordt verstaan de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een schoolleidersfunctie, ongeacht</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
		<p>de omvang van de betrekking.</p> <p><u>8.6. Convenant personeelstekorten en werkdrukverlichting (dit artikel is nieuw)</u> Door het in november 2019 afgesloten Convenant personeelstekorten en werkdrukverlichting zijn middelen beschikbaar gekomen voor de aanpak van werkdruk en de tekorten onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs. Aan de sector is in december 2019 € 150 miljoen uitgekeerd. Dat bedrag is verdeeld over alle scholen (155 euro per leerling) ten behoeve van besteding in uiterlijk 2021.</p> <p>In het convenant is afgesproken dat de wijze van besteding met actieve betrokkenheid van het onderwijzend personeel plaatsvindt. De wijze waarop en in welke docentengremia binnen de school – dat kan binnen lerarenteams, secties of een ander op school te bepalen samenwerkingsverband van leraren – het gesprek over besteding van de middelen wordt gevoerd, wordt vooraf vastgesteld.</p> <p>Ten aanzien van de besteding van deze middelen wordt over de volgende onderwerpen verantwoording afgelegd in het jaarverslag 2019, 2020 en/of 2021, afhankelijk van het jaar waarin de middelen besteed zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> – het totale te besteden bedrag per schoolbestuur; – op welke wijze en met betrokkenheid van wie de besteding tot stand is gekomen; – aan welke doelen de middelen zijn besteed en;

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
<p>Hoofdstuk 9 Dienstverband/Arbeidsovereenkomst</p>	<p>Hoofdstuk 9.a bevatte bepalingen omtrent het aangaan van dienstverbanden in het bijzonder onderwijs.</p> <p>Hoofdstuk 9.b bevatte bepalingen omtrent aanstellingen in het openbaar onderwijs.</p> <p>De verschillen zitten in de ketenregeling, opzegtermijnen en de mogelijkheid tot het overeenkomen van de proeftijd.</p>	<p>– de wijze waarop de evaluatie gaat plaatsvinden of heeft plaatsgevonden, inclusief de uitkomst daarvan.</p> <p>In het nieuwe hoofdstuk 9 wordt er geen onderscheid meer gemaakt tussen openbaar onderwijs en bijzonder onderwijs. Hoofdstuk 9.b is komen te vervallen.</p> <p>Binnen het openbaar onderwijs kan door de inwerkingtreding van de WNRA en de WAB binnen een periode van 36 maanden 3 opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd worden overeengekomen, terwijl in het bijzonder onderwijs in een periode van 24 maanden 3 opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd overeengekomen kunnen worden. Voor wat betreft de toepassing van de wettelijke ketenregeling is voor de werkgever in het openbaar onderwijs een overgangsregeling overeengekomen. Deze treft u in het nieuwe artikel 9.3.</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
	<p><u>Artikel 9.a.1. Arbeidsovereenkomst</u> Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een arbeidsovereenkomst volgens het in de bijlage 1.a of 1.b opgenomen model. 2. Behoudens het bepaalde in artikel 9.2., 9.3., 9.5., 9.6. en 9.7. wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.</p> <p><u>Artikel 9.a.2. lid 5</u> De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in de leden 1, 3 en 4 a tot en met d bedraagt ten hoogste 2 jaar en het aantal is gemaximeerd tot 3 arbeidsovereenkomsten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.</p>	<p><u>Artikel 9.1. Arbeidsovereenkomst</u> 1. Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een arbeidsovereenkomst volgens het in de bijlage 1.a of 1.b opgenomen model. 2. Behoudens het bepaalde in artikel 9.2., 9.3., 9.5., 9.6. en 9.7. wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.</p> <p><u>Artikel 9.2 lid 5</u> De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in de leden 1, 3 en 4 a tot en met c bedraagt ten hoogste 2 jaar en het aantal is gemaximeerd tot 3 arbeidsovereenkomsten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.</p> <p><u>Artikel 9.2 lid 6 (dit artikel is nieuw)</u> Indien de werkgever op grond van het meerjarenformatiebeleid formatieve problemen voorziet, kan met instemming van de (P)MR, in afwijking van het gestelde in lid 4 onder b en 5 van dit artikel, de totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden uitgebreid tot ten hoogste 3 jaar.</p> <p><u>Artikel 9.3 (dit artikel is nieuw)</u> In dit artikel is de overgangsregeling voor de hoofdketenregeling opgenomen voor de werkgever binnen het openbaar onderwijs. Tot 1 augustus 2021 kan de werkgever binnen een periode van 3 jaar, 3 opeenvolgende contracten voor bepaald tijd aanbieden. Daarna geldt de</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
	<p><u>Artikel 9.a.6. lid 4</u> De artikelen 3.1., 3.3., 3.5., 3.7., 8.3., 9.a.3, 12.1. t/m 12.3., 12.5. t/m 12.8., 15.2. t/m 15.8., 24.2. en de artikelen van hoofdstukken 7 en 16 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst van toepassing.</p>	<p>ketenregeling zoals deze nu al geldt voor de werkgever binnen het bijzonder onderwijs: 3 opeenvolgende contracten binnen een periode van 2 jaar.</p> <p><u>Artikel 9.7 lid 4</u> De artikelen 3.1., 3.3., 3.5., 3.7., 8.3., 9.4., 12.1. t/m 12.3., 12.5. t/m 12.8., 15.2. t/m 15.8., 24.2. en de artikelen van hoofdstukken 7 en 16 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst van toepassing.</p>
Hoofdstuk 10 Beëindiging van het dienstverband	<p><u>Hoofdstuk 10a</u> Dit hoofdstuk bevatte bepalingen over de beëindiging van het dienstverband voor het bijzonder onderwijs.</p> <p><u>Hoofdstuk 10b</u> Dit hoofdstuk bevatte bepalingen over de beëindiging van het dienstverband voor het openbaar onderwijs.</p> <p><u>Artikel 10.a.6 lid 2:</u> Redelijke gronden voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 10.a.1, zijn: a. Het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische</p>	<p><u>Hoofdstuk 10</u> In het nieuwe hoofdstuk 10 wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen openbaar en bijzonder onderwijs</p> <p><u>Hoofdstuk 10b</u> Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wnra per 1 januari 2020 is dit hoofdstuk komen te vervallen. Voor bepalingen aangaande de beëindiging van het dienstverband is hoofdstuk 10 op zowel de werknemers uit het openbaar als voor werknemers uit het bijzonder onderwijs van toepassing. van toepassing.</p> <p><u>Artikel 10.6 lid 2:</u> Redelijke gronden voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 10.a.1, zijn: a. Het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
	<p>omstandigheden;</p> <p>b. Langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid;</p> <p>c. Frequent ziekteverzuim;</p> <p>d. Onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld onder b;</p> <p>e. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;</p> <p>f. Werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;</p> <p>g. Verstoorde arbeidsverhouding;</p> <p>h. Andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.</p>	<p>omstandigheden;</p> <p>b. Langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid;</p> <p>c. Frequent ziekteverzuim;</p> <p>d. Onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld onder b;</p> <p>e. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;</p> <p>f. Werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;</p> <p>g. Verstoorde arbeidsverhouding;</p> <p>h. Andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.</p> <p>i. Een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.</p>
Hoofdstuk 11. Functies	<p><u>Artikel 11.6</u> Externe bezwarencommissie openbaar onderwijs</p>	<p><u>Artikel 11.6</u> Vervallen.</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
<p>Hoofdstuk 13. Vergoedingen en financiële regelingen.</p>	<p><u>Artikel 13.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering</u> Bestond niet</p>	<p><u>Artikel 13.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De medewerker wordt via de werkgever in staat gesteld om voor eigen kosten een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten die de mogelijke nadelige financiële gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tijdens de WIA-periode verzacht. 2. Onder mogelijke nadelige financiële gevolgen van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt in ieder geval verstaan het niet benutten van de restverdiencapaciteit gedurende de vervoluitkering van de WIA. 3. Ten behoeve hiervan sluit de werkgever (semi-)collectieve (raam)overeenkomst af. 4. De werkgever informeert werknemers over bovengenoemde verzekeringsmogelijkheid.

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
<p>Hoofdstuk 16. Professionalisering</p>	<p><u>Artikel 16.6. Toekenning basisrecht in tijd en geld</u> Het basisrecht wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen. Dit is slecht anders indien hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt.</p>	<p><u>Artikel 16.6. Toekenning basisrecht in tijd en geld.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het basisrecht wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen. Dit is slecht anders indien hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt. 2. Het basisrecht in geld kan in overleg met de werkgever gedurende 2 jaar worden gespaard, indien hieraan vooraf door de werknemer ingediend plan ten grondslag ligt.

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
Bijlagen		
Bijlage 1.a	Akte van benoeming	De akte van benoeming is vervangen door een format arbeidsovereenkomst (bijlage 1) dat zowel door werkgevers in het openbaar onderwijs als in het bijzonder onderwijs toegepast kan worden.
Bijlage 1.b	Akte van benoeming leraar in opleiding	De akte van benoeming voor de leraar in opleiding is vervangen door een format (bijlage 2) arbeidsovereenkomst dat zowel door werkgevers in het openbaar onderwijs als in het bijzonder onderwijs toegepast kan worden.
Bijlage 1.c	Akte van aanstelling	Deze akte is komen te vervallen
Bijlage 1.d	Akte van aanstelling leraar in opleiding	Deze akte is komen te vervallen
Bijlage 5 (Regeling Spaarverlof)	<u>Artikel 3 sub b - Onvrijwillig ontslag</u> Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 10.a.6 onder lid 2 onder a dan wel artikel 10.b.3 onder lid 4 van de CAO VO vindt	<u>Artikel 3 sub b - Onvrijwillig ontslag</u> Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 10.6. onder lid 2 onder a dan wel artikel 10.3. onder lid 4 van de CAO VO vindt uitbetaling

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
Bijlage 6 (Sociaal Statuut)	<p>uitbetaling plaats van een bedrag. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de werknemer gedeeld door 138.</p> <p><u>Lid 2</u> De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan geen ontslag krijgen op formatieve gronden zoals genoemd in artikel 10.a.6. lid 2 onder a resp. 10.b.3 lid 4 en 5 van deze cao, tenzij voldaan is aan het bepaalde onder de hierna volgende leden 3 tot en met 5.</p>	<p>plaats van een bedrag. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de werknemer gedeeld door 138.</p> <p><u>Lid 2</u> De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan geen ontslag krijgen op formatieve gronden zoals genoemd in artikel 10.6. lid 2 onder a van deze cao, tenzij voldaan is aan het bepaalde onder de hierna volgende leden 3 tot en me</p>
Bijlage 10. Sociale Zekerheid Wovo		
Bijlage 10.a.	Openbaar onderwijs	Deze bijlage is als gevolg van de Wnra komen te vervallen. Voor zowel medewerkers uit het bijzonder onderwijs als medewerkers uit het openbaar onderwijs is bijlage 10 van toepassing.
E. Slotbepalingen	<p><u>2.c.</u> Indien de werknemer met zijn werkgever uiterlijk op 1 juli 2016 een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van het dienstverband en de werknemer uit dienst treedt per een datum gelegen in de periode 1 juli t/m 31 december 2016, kan hij een beroep doen op de Wovo zoals die luidde op 30 juni 2016.</p>	<p><u>2.c</u> De werknemer die met zijn werkgever een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst en uit dienst treedt per een datum gelegen in de periode 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2021, heeft het recht om in de plaats op deze regeling een beroep te doen op de Wovo voor het openbaar onderwijs, zoals die gold op 31 december 2019 (cao vo 2018-2019)</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020
	<p><u>2. d.</u> De werknemer die met zijn werkgever een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst en uit dienst treedt per een datum gelegen in de periode 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2021, heeft het recht om in de plaats op deze regeling een beroep te doen op de Wovo voor het openbaar onderwijs.</p>	<p><u>2.d.</u> Vervallen. Deze bepaling is in punt 2.c. verwerkt.</p>

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020

	CAO VO 2018-2019	CAO VO 2020