**Arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW**

**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’

**Komen als volgt overeen:**

1. Werknemer treedt op *<datum>* bij werkgever in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van leerkracht L10. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder voorafgaande opzegging van rechtswege op *<datum>*.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.2. van de cao po omdat werknemer nog niet in het bezit is van een bevoegdheid tot het geven van onderwijs. Werknemer is een zogenaamde zij-instromer.
3. Werknemer is in het bezit van een geschiktheidsverklaring ex artikel 176b WPO en heeft deze aan werkgever overlegd.
4. Werknemer heeft zich ingeschreven voor de opleiding *<naam opleiding>* aan de *<naam instelling>* met als doel het behalen van zijn bevoegdheid tot het geven van onderwijs. Het volgen van deze opleiding en uiteindelijk het behalen van de onderwijsbevoegdheid zijn voorwaardelijk voor het voortbestaan van het dienstverband.
5. Werknemer spant zich in om zijn onderwijsbevoegdheid zo spoedig mogelijk te halen. Werkgever faciliteert werknemer daarbij in tijd en geld. Deze afspraken worden vastgelegd in een studieovereenkomst.
6. Indien de deelname van werknemer aan de opleiding tot het behalen van zijn onderwijsbevoegdheid eindigt, ongeacht de reden of wijze van beëindiging, eindigt daarmee de arbeidsovereenkomst van rechtswege en met onmiddellijke ingang (ontbindende voorwaarde).
7. De werklocaties van werknemers zijn: *<naam school/locatie>* te *<adres>*. Werknemer is bekend met het feit dat hij benoemd is voor het gehele schoolbestuur en waar nodig ook op andere scholen en locaties kan worden ingezet, met inachtneming van de bepalingen uit artikel 10.5 van de cao po.
8. Werknemer werkt *<fulltime/parttime>* en wordt in dienst genomen op basis van een betrekkingsomvang van *<1.00>* WTF. De arbeidsduur bedraagt *<uren>* per week.
9. Op de arbeidsovereenkomst is de vigerende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor het primair onderwijs van toepassing. De werknemer ontvangt bij het ondertekenen van deze arbeidsovereenkomst een exemplaar van deze cao.
10. Opbouw en opname van vakantieverlof vindt plaats conform de cao.
11. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van het ABP.
12. Werknemer wordt beloond conform de bij de functie behorende functieschaal. Werknemer wordt ingeschaald in *<schaal & trede>*. Het maandsalaris van werknemer bedraagt op datum indiensttreding *<maandsalaris>* bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten.
13. Binnen de organisatie van werkgever zijn reglementen en huisregels van toepassing: *<naam reglement en huisregel>.* Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst een kopie van voornoemde reglementen te hebben ontvangen en de bepalingen uit deze reglementen na te leven.
14. De werknemer die bij de uitoefening van zijn/haar functie kennisneemt van vertrouwelijke gegevens van leerlingen gaat daar zorgvuldig mee om en betracht de grootst mogelijke geheimhouding.
15. De werkgever behoudt zich het recht voor om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
16. Werknemer verstrekt binnen twee maanden na indiensttreding de gegevens die nodig zijn voor het opstellen van een diensttijdoverzicht.
17. Werknemer heeft verklaard van onbesproken gedrag te zijn. Voor datum indiensttreding overlegt werknemer aan werkgever een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), specifiek voor het onderwijs. Deze verklaring mag op datum indiensttreding niet ouder zijn dan zes maanden.
18. *<optioneel>* De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege uiterlijk zes weken na het begin van de arbeidsovereenkomst op *<datum>*, bij het niet tijdig overhandigen van de VOG zoals bedoeld in artikel 17, of zoveel eerder wanneer duidelijk is dat de werknemer geen VOG zoals vermeld in artikel 17 kan overhandigen.

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*
* *Functiebeschrijving*
* *Privacyreglement*
* *Huisregels*
* *Integriteitsregels docenten en onderwijsondersteunend personeel*
* *Verzuimreglement*
* *Studieplan>*

**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 1 bepaalde tijd*De cao geeft geen limitatieve opsomming meer van de gronden die u kunt hanteren voor het aangaan van een tijdelijk dienstverband. De werkzaamheden moeten nog wel van kennelijk tijdelijke aard zijn om een tijdelijk dienstverband aan te kunnen gaan. Uit de wet volgt dat het schoolbestuur geen onbevoegde leerkrachten in dienst mag nemen voor onbepaalde tijd.

*Artikel 6 ontbindende voorwaarde*Op grond van dit artikel eindigt de arbeidsovereenkomst op het moment dat de werknemer zijn studie beëindigt. De arbeidsovereenkomst eindigt ook als de werknemer door de opleiding gedwongen wordt om te stoppen, ongeacht de reden.

*Artikel 12 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 15 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 17 en 18 Verklaring omtrent gedrag*Met de bepaling uit artikel 17 wordt ervan uitgegaan dat u bij het sollicitatiegesprek vooraf bij de werknemer heeft geverifieerd of hij/zij van onbesproken gedrag is.

Ofwel de werknemer overhandigt op voorhand een VOG, in dat geval kan artikel 17 blijven staan. Indien het niet mogelijk is om de VOG voorafgaand aan het dienstverband te overhandigen, kan artikel 17 worden geschrapt en artikel 18 worden toegevoegd. In dat laatste geval kan de werknemer binnen zes weken (deze termijn kan uiteraard worden aangepast) na aanvang van de arbeidsovereenkomst, een recente VOG overleggen. Doet de werknemer dit niet, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege na de zes weken. Indien eerder duidelijk is dat de werknemer geen VOG kan overhandigen dan eindigt de overeenkomst per die eerdere datum. Van rechtswege houdt in dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt zonder dat opzegging via het UWV of ontbinding via de kantonrechter noodzakelijk is.