

Q & A cao po 2014-2015

Dyade Advies, versie 15 mei 2015

Voor dit overzicht van veel gestelde vragen en antwoorden wordt ingegaan op de vragen die zijn gesteld tijdens en na de door Dyade Advies verzorgde bijeenkomsten cao PO. Bij de beantwoording maakten we dankbaar gebruik van de informatie van de Po-raad, AOB, AVS en CNV Onderwijs.

Zie voor de vragen over:	bladzijde
Loon	1
Professionalisering	2
Verplichte pauze	5
Werkdruk & 40-urige werkweek	6
Basismodel / overlegmodel	10
Duurzame inzetbaarheid	14
BAPO overgangsrecht	17
Vakantieregeling	22
Schoolleiders	24

Loon

Is er een loonsverhoging?

Ja. Na vijf jaar nullijn zijn de lonen per 1 september 2014 structureel verhoogd met 1,2 procent.

Wat betekent deze loonsverhoging voor mijn pensioen of uitkering?

Deze loonsverhoging werkt op de gebruikelijke wijze ook door in pensioenen en uitkeringen.

Waar komt deze loonruimte vandaan en is er ruimte voor meer?

Vanwege de daling van de pensioenpremie per 1 januari 2015 vallen er gelden vrij. De sociale partners hebben

afgesproken de vrijval van de pensioenpremie voor 2015 in te zetten voor een eenmalige loonsverhoging van de nominale uitkering op de dag van de leraar. Deze uitkering wordt dan in plaats van € 328, € 528 (naar rato dienstbetrekking). Voor 2016 en opvolgende jaren is er structureel 0,72% beschikbaar voor de loonruimte, naast eventueel andere loonruimte.

Professionalisering

Waarom is professionalisering zo'n belangrijk onderwerp geworden in de cao?

De kwaliteit van het onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de leerkrachten, het ondersteunend personeel en de schoolleiders. Vandaar dat is afgesproken dat de professionele ontwikkeling een vast agendapunt in de gesprekkencyclus moet worden. Daarnaast besteedt deze cao in het bijzonder aandacht aan de professionalisering van startende leerkrachten.

Wat wordt er verstaan onder professionalisering?

Professionalisering bestaat uit:

- door de werknemer zelf bepaalde individuele professionele ontwikkeling en
- door de werkgever opgedragen professionaliseringsactiviteiten.

Wat wordt er van de werknemer verwacht als het gaat om professionalisering?

Voor alle werknemers (onderwijspersoneel, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders) gelden de volgende uitgangspunten op het gebied van professionalisering:

- Iedere werknemer is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering.
- Iedere werknemer maakt jaarlijks afspraken met de leidinggevende over de eigen professionalisering. Dit wordt jaarlijks vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Welke rechten heeft een werknemer als het gaat om zijn professionalisering? Art. 9.7

In de vorige cao hadden personeelsleden recht op 10 procent van hun jaartaak aan professionele ontwikkeling. Deze regeling is vervallen. Werknemers krijgen (met uitzondering van schoolleiders) 2 klokuren per werkweek (deeltijders naar rato) de tijd voor hun professionele ontwikkeling. Dit betreft de individuele professionele ontwikkeling. Deze uren hoeven niet per week te worden besteed maar mogen ook geclusterd worden. Op jaarbasis komt dit neer op 83 uur voor een fulltimer. Dit komt naast eventuele individueel opgedragen scholing of teamscholing.

De werkgever stelt op schoolniveau (brinnummer) gemiddeld € 500,- per FTE beschikbaar om werknemers aan hun professionalisering te kunnen laten werken. Het is niet zo dat elke werknemer recht heeft op een budget van € 500,-. Het geld wordt verdeeld op basis van de individuele scholingsvragen in relatie tot de beleidskeuzes inzake scholing. Dit budget is voor de individuele scholing en in eerste instantie niet voor de opgedragen scholing en de teamscholing. Scholen behouden in de lumpsum gelden voor opgedragen professionele ontwikkeling en teamscholing.

Een werkgever verplicht een werknemer een bepaalde cursus of teamscholing te volgen. Mag dergelijke scholing afgaan van de twee klokuren per week die beschikbaar is voor individuele professionalisering?

In gesprek met de werknemers en het team kunnen hierover afspraken worden gemaakt. (Een deel

van) de uren voor professionalisering kunnen in overleg ook worden ingezet voor bijvoorbeeld teamscholing. Maar wanneer de werknemer andere scholing wil doen, dan hoeven de uren voor de door de werkgever verplichte cursus of teamscholing niet ten koste te gaan van de twee klokuren individuele professionalisering. Dan moet er elders binnen de normjaartaak uren voor opgenomen worden.

Heb ik, als werknemer met een volledige baan, recht op 500 euro voor professionele ontwikkeling?

Nee, het budget voor professionele ontwikkeling is niet gekoppeld aan de omvang van de baan. Dat zou namelijk suggereren dat iemand met een halve baan zich goedkoper kan laten scholen dan iemand met een volledige baan. Dat is natuurlijk niet zo. Er wordt nu vastgelegd hoe groot het budget is dat voor professionele ontwikkeling ter beschikking moet worden gesteld. Dat is het aantal formatieplaatsen per school x 500 euro. Hoe dat budget vervolgens verdeeld wordt, is een kwestie van overleg binnen het team.

Als de werknemer de uren die beschikbaar zijn voor professionalisering (en duurzame inzetbaarheid) niet inzet kan de werkgever deze uren dan op een andere manier inzetten? Ja dat kan. Wel altijd eerst aangeven dat dit gaat gebeuren als de uren niet ingezet worden waar ze voor bedoeld zijn. Het zijn tenslotte betaalde uren.

Heeft de werkgever instemming van de PMR nodig over de verdeling van het budget voor scholing? Art. 9.7 lid 4

Nee, de werkgever legt achteraf verantwoording af aan de PMR over de besteding van het budget. Indien niet het volledige budget van EUR 500,- is opgegaan aan scholing (onderuitputting), dan moet de werkgever een plan presenteren over de besteding van de middelen. Het budget mag dan ook aan andere dingen dan aan scholing worden besteed.

Heeft het opnemen van verlof (van duurzame inzetbaarheid en overgangsregeling) invloed op het aantal uren professionalisering?

Afgesproken is dat we uitgaan van de formele WTF, niet van de materiële WTF. Iemand die 340 uur duurzame inzetbaarheid en BAPO-overgangsrecht opneemt heeft dus toch recht op 2 uur professionalisering per werkweek.

Wie is 'startbekwaam'?

Iedere startende leerkracht met een afgeronde pabo-opleiding is bevoegd en startbekwaam voor een baan voor de klas.

Wat is de definitie van een startende leraar? Art. 9.9 lid 2

Met de startende leraar wordt de leerkracht bedoeld die zijn lesbevoegdheid heeft behaald, maar minder dan drie jaar werkervaring als leerkracht in het primair onderwijs heeft opgedaan. Het betreft leraren in het basisonderwijs tot schaal LA4/LB4 en in het speciaal (basis-)onderwijs tot LB4/LC4.

Waar heeft een startende leerkracht recht op? Art. 9.9 lid 2 en lid 3

Naast het persoonlijk basisbudget duurzame inzetbaarheid van 40 uur heeft de startende leerkracht recht op 40 uur extra 'duurzame inzetbaarheid' per jaar (naar rato dienstverband). Die uren kunnen besteed worden aan professionalisering. Daarnaast heeft de startende leerkracht recht op begeleiding door een coach (dat mag niet de direct leidinggevende zijn). Er wordt een beproefd (dat betekent vaker gebruikt en bewezen dat het werkt) en objectief observatie-instrument gebruikt waarmee objectief en transparant kan worden bekeken wat de

vorderingen van de leraar zijn. De leidinggevende beoordeelt of de werknemer basisbekwaam is en in aanmerking komt om in salarisschaal 4 te worden ingeschaald. Met de P(G)MR worden afspraken gemaakt over het beleid met betrekking tot de begeleiding van (startende) leerkrachten.

Wat is de beste begeleiding van startende leraar?

Onderzoek wijst uit dat bepaalde randvoorwaarden altijd gunstig zijn om een startende leraar de kans te geven binnen korte tijd zich sterk te ontwikkelen. Dit zijn werkdrukvermindering, begeleiding in de les door een onafhankelijk iemand, professionele ontwikkeling, verankerd in het HRM-beleid, meten van de vorderingen en vaststellen van de sterke en zwakke punten, zodat gerichte ontwikkeling mogelijk is, en een inwerkperiode met kennismaking met de schoolregels. Om kort te gaan is het advies: normjaartaak indelen met uren voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering; dus liefst zo min mogelijk overige taken (art. 9.9 lid 6).

Wanneer is een leerkracht in het primair en speciaal onderwijs basisbekwaam of vakbekwaam?

De definities van wat onder basisbekwaam en vakbekwaam moet worden verstaan, worden in de nog te schrijven bijlage XVII van de CAO opgenomen. Hierbij gaat het om algemene didactische vaardigheden/basisvaardigheden die meetbaar zijn.

Wat zijn de financiële gevolgen voor de startende leraar als hij er minder lang over doet om basisbekwaam of vakbekwaam te worden? Art. 9.9 lid 9 en 9.10 lid 4

Is de startende leraar binnen de drie jaar basisbekwaam en wordt dat in een beoordelingsgesprek door de leidinggevende vastgesteld, dan doorloopt hij de salarisschaal versneld (gaat dan eerder naar LA4/LB4). Dan vervalt het recht op 40 uur extra uren duurzame inzetbaarheid voor de startende leerkracht en ook het recht op een coach.

Als de leerkracht binnen 7 jaar vakbekwaam wordt beoordeeld door de leidinggevende, maakt hij vervroegd aanspraak op de achtste periodiek in zijn salarisschaal (LA8/LB8). Een extra periodiek mag gedurende een schooljaar worden toegekend. Dus bijvoorbeeld de maand nadat het beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden waarin geconstateerd is dat iemand aan de criteria voor basisbekwaam of vakbekwaam voldoet, bijvoorbeeld m.i.v. de maand februari, stroomt betrokkene door naar LA4/LB4, respectievelijk LA8/LB8. De betrokkene ontvangt daarna in augustus wederom een reguliere periodiek!

Wat gebeurt er als de startende leraar na drie jaar niet basisbekwaam is, of na zeven jaar niet vakbekwaam? Art. 9.9 lid 11

Lukt het de starter niet binnen drie jaar om basisbekwaam te zijn terwijl hij hiertoe wel in staat is gesteld met de tijd en begeleiding waar hij recht op heeft, dan kan dit rechtspositionele consequenties hebben. De werknemer kan dan bijvoorbeeld een waarschuwing krijgen, een periodiek in zijn salaris worden onthouden (NB met inachtneming van art. 6.1 lid 6: "De werkgever kan eenmalig de jaarlijkse periodiek onthouden indien twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen een dergelijk besluit van de werkgever kunnen rechtvaardigen. Tussen de eerste en tweede beoordeling wordt ten minste een termijn van een jaar in acht genomen. De werkgever dient dit schriftelijk te bevestigen") of zelfs ontslag krijgen op grond van een functioneringsdossier. We adviseren om voor iedere leraar een personeelsdossier in te richten waarin wordt bijgehouden wat de leraar eraan doet basis- of vakbekwaam te worden en wat zijn vorderingen zijn. In het dossier worden verslagen opgenomen van de lesbezoeken van de schooldirecteur. In het dossier worden ook verslagen opgenomen van de vervolgesprekken over ontwikkelafspraken, de in te zetten acties en de resultaten daarvan. Ons advies is deze gespreksverslagen te laten ondertekenen door betrokkene.

Als de leerkracht na zeven jaar niet vakbekwaam is, kan dit ook gevolgen hebben. Het kan bijvoorbeeld leiden tot een stagnatie in de salarisdoorgroei door het niet toekennen van de volgende salarisperiodiek, (let op artikel 6.1 lid 6). Dat is niet nieuw, dat stond ook al in de vorige cao.

Heeft het niet behalen van startbekwaamheid direct rechtspositionele gevolgen?

Uiteindelijk is het altijd aan de werkgever om hier beslissingen over te nemen, rechtspositionele gevolgen zijn geen automatisme die voortvloeien uit de cao. Zie ook het vorige antwoord.

Hoe wordt bepaald of een leerkracht basisbekwaam, dan wel vakbekwaam is? Art. 9.9 lid 7

Om tot een objectieve en transparante beoordeling te komen van de basisbekwaamheid dan wel vakbekwaamheid, maakt de werkgever gebruik van een objectief en beproefd observatie-instrument.

Welk instrument moet ik gebruiken om de vaardigheden van mijn leerkrachten te beoordelen?

Er zijn veel beproefde observatie-instrumenten beschikbaar. De PO-Raad heeft een inventarisatie naar diverse observatie-instrumenten laten uitvoeren. Via hun site kunt u die inventarisatie vinden onder de naam "Wijzer over zien en kijken". Met de P(G)MR worden afspraken gemaakt over het beleid met betrekking tot de begeleiding van (startende) leerkrachten en de daarbij in te zetten instrumenten. Hierin staat vermeld dat uiterlijk in 2017 een instrument moet zijn aangeschaft, maar op een bijeenkomst van de PO-raad is vermeld dat dit niet juist is. Dit instrument dient z.s.m. aangeschaft te worden.

Hoe ga ik in het kader van professionalisering om met de zij-instromer (of herintreder)? Heeft een zij-instromer die binnenkomt in LA5 bijvoorbeeld dezelfde rechten als starters?

In de CAO is dit niet geregeld. U kunt met uw werknemer samen afspreken hoe u omgaat met de professionalisering van de zij-instromer. U kunt bijvoorbeeld vergelijkbare afspraken maken als met een starter die net van de PABO komt. Advies is om hier beleid op te maken. Denk hier ook aan bij herintreders of bij leerkrachten die al jarenlang vervangen maar nog nooit een eigen groep hebben gehad.

Verplichte pauze

In de cao (art. 2A.7 lid 4) leest men: Als op een dag 5,5 uur of meer wordt gewerkt (voor het onderwijs: hier tellen ook de niet lesgevendende uren mee), heeft de werknemer recht op een pauze van minimaal 30 minuten of (in het onderwijs met instemming van de PMR) opgesplitst in twee keer 15 minuten. Dit is de arbeidstijdenwet die voor heel werkend Nederland geldt. In de cao Po wordt daar echter aan toegevoegd dat deze pauze moet vallen tussen 10 en 14 uur. Dit kan scholen in de problemen brengen, vooral de scholen met een continuooster.

De helpdesk van de PO-raad heeft inmiddels enkele suggesties van scholen ontvangen. Zoals: het inzetten van vakleerkrachten tijdens de pauzes, inzet van ouders of andere vrijwilligers tijdens de pleinwacht, lestijden anders indelen: vroeger beginnen en eerder eindigen in de middag, twee klassen samenvoegen tijdens het middageten onder toezicht van één leerkracht, zodat de andere leerkracht kan pauzeren, inzet van onderwijs- en klassenassistenten.

Er werd meerdere keren gevraagd of je daar niet vanaf kunt wijken als je het daar met het team over eens bent. Dat kan, maar het lijkt ons een wankel besluit. Zodra er een conflict over komt binnen het team zal men toch weer terug moeten vallen op hetgeen in de cao staat.

Is het kwartier ochtendpauze aan te merken als de pauze die bedoeld wordt in cao-po art. 2A.7 lid 4?

Allereerst wat de inspectie aangeeft over deze pauze met betrekking tot de onderwijstijd van de leerlingen: 'Bij de berekening van de onderwijstijd kan ten hoogste 1 kwartier pauze per dag, dat is 5 x 1 kwartier pauze per week als onderwijstijd voor de leerlingen worden meegerekend. Dit is doorgaans een kwartier speelpauze in de ochtend.'

Het antwoord van Onderwijsinspectie zegt niets over of het kwartiertje pauze ook lesgebonden tijd is voor een leerkracht. Het antwoord van de Onderwijsinspectie zegt alleen dat het kwartiertje pauze tot de onderwijstijd van de leerling behoort. Vermoedelijk zien veel schoolbesturen het nu als lesgebonden tijd van een leerkracht, maar misschien gaat dit nu wel veranderen door de bepaling dat een werknemer recht heeft op pauze van een half uur tussen 10 en 14 uur. Misschien kunt u er wat mee. Als u het als pauze aan gaat merken, let u dan wel op dat het kwartier van de lesgevendende taken van de leerkracht af gaat!

Pauze is eigen tijd voor de leerkracht! Pleinwacht of eten met kinderen is dus in feite geen eigen tijd en dus geen pauze in de zin van dit artikel van de cao.

Werkdruk & 40-urige werkweek

Wanneer gaan de nieuwe regels over werkdruk gelden? Art. 2A.1

De nieuwe regels moeten worden toegepast per 1 augustus 2015, maar schoolbesturen kunnen ervoor kiezen de nieuwe regels al eerder in te voeren. Bij invoering van de 40-urige werkweek worden hoofdstuk 2, de bepalingen omtrent vakantie in hoofdstuk 8, artikelen 6.12 en 6.31 niet langer toegepast. Daarvoor in de plaats gaan hoofdstuk 2A en 8B gelden.

Wat houdt de 40-urige werkweek in? Hoofdstuk 2A

Bij wtf 1 werkt een medewerker 40 uur per week. De normjaartaak komt te vervallen, maar medewerkers blijven op jaarbasis wel 1659 uur werken. Voor alle medewerkers is de formele arbeidsduur 40 uur per week. Dit betekent niet dat iedere week altijd precies 40 uur werk bevat. Er is een zekere ruimte om hierin te fluctueren. Wel is het belangrijk om als team en met iedere individuele medewerker te kijken of de voorgenomen werkzaamheden passen binnen de beschikbare uren.

Bij een 40-urige werkweek hoort 428 uur verlof, inclusief feestdagen. Verder worden er twee modellen opgenomen in de CAO om het werk te verdelen, het basismodel en het overlegmodel. Bij alle schoolbesturen wordt de 40-urige werkweek ingevoerd, ongeacht of zij het basis- of het overlegmodel hanteren.

Wat is de minimale betrekkingssomvang? Art. 2A.3 lid 4

De minimale betrekkingssomvang is vanaf 1-8-2015 8 uur per week (wtf 0,2) op bestuursniveau. Een werknemer die vanaf dat moment in dienst komt bij een bestuur, moet dus minstens voor acht uur per week in dienst genomen worden. Men wordt aangesteld in hele uren per week (2A.3 lid 2). Voor incidentele

vervangingswerkzaamheden van een dag of korter geldt een minimale betrekkingsoomvang van 5 uur. Daarbij geldt wel dat niet alleen naar de lessen die worden vervangen gekeken mag worden. Ook bij invallers zit (binnen de aanstellingstijd van dus minimaal vijf uur) tijd voor lessen (of lesgebonden en/of behandel taken), voor- en nawerk, professionalisering, duurzame inzetbaarheid en overige taken.

Geldt de minimale betrekkingsoomvang ook voor zittend personeel? Art. 2A.2

Nee, dit geldt alleen voor personeel dat vanaf 1 augustus 2015 in dienst treedt.

Moet een werknemer iedere dag 8 uur werken? (5 gelijke dagen)?

Nee. Het kan dus goed dat een werkrooster er als volgt uitziet: 9, 9, 6, 8, 8 uren. Dit is slechts een voorbeeld, alles is mogelijk indien een rooster leidt tot een werkweek van 40 uur per week (deeltijders naar rato).

Het is mogelijk om het werkrooster per medewerker (verschillend) vast te stellen, een werkrooster kan ook op bestuursniveau of schoolniveau worden vastgesteld. De keuze hierin is aan het schoolbestuur.

Hoe worden de te werken uren van een werknemer over de dagen verdeeld?

De te werken uren mogen over meerdere dagen worden verspreid. Werkgever en werknemer overleggen over de momenten waarop een werknemer komt werken. Indien het niet lukt hier uit te komen geldt:

- In het basismodel: er wordt teruggevallen op het beschikbaarheidsschema uit artikel 2A.11. Bij een betrekkingsoomvang van 0,2 mag er niet meer dan 2 dagen per week worden ingeroosterd;
- In het overlegmodel: het beschikbaarheidsschema is niet van toepassing. Werkgever en werknemer zullen er dus samen uit moeten komen. Indien dat niet lukt hakt de werkgever de knoop door.

Welke regels staan er in de CAO over de pauze van leraren? Art. 2A.7 lid 4

Als op een dag meer dan vijftien uur wordt gewerkt, bestaat er recht op een pauze van een half uur tussen 10:00 u en 14:00 u. Indien de PMR daarmee instemt, kan die pauze worden opgesplitst in 2 x 15 minuten. Ook de gesplitste pauze valt in de periode tussen 10.00 uur en 14.00 uur.

Hoe moet de 40-urige werkweek worden ingevoerd? Art. 2A.2

De arbeidsduur wordt omgezet in een benoeming in uren per week. De wtf van zittend personeel blijft hetzelfde. De werkweek wordt uitgedrukt in uren en minuten, op basis van de volgende formule:

$Wtf \times 40 \text{ uur} = \text{werktijd in uren en minuten}$. Let op dat u de minuten goed berekent.

Rekenvoorbeelden:

Bij een huidige wtf van 0,4287 geldt:

$0,4287 \times 40 \text{ uur} = 17,148$.

$0,148 \times 60 \text{ minuten} = 9 \text{ minuten}$.

Deze werknemer krijgt zodoende een werkweek van 17 uur en 9 minuten.

Bij een huidige wtf van 0,2183 geldt:

$0,2183 \times 40 \text{ uur} = 8,732$

$0,732 \times 60 \text{ minuten} = 44 \text{ minuten}$.

De werknemer krijgt zodoende een werkweek van 8 uur en 44 minuten.

Dit is natuurlijk een beetje wonderlijk, een aanstelling in hele uren ligt meer voor de hand. Omdat zittend personeel niet tegen de zin in een lagere wtf kan krijgen (art. 2A.6 lid 1), zou de werktijdfactor altijd alleen maar naar boven (een heel uur) kunnen worden afgerond. Dat zou redelijk grote financiële consequenties voor de werkgever kunnen hebben. Daarom is voor zittend personeel gekozen voor uren en minuten. Nieuwe medewerkers krijgen een aanstelling in uren per week. De wtf wordt dan berekend door dat aantal uren te delen door 40.

Via Dyade kunt u de beschikking krijgen over een eenvoudige tool om de omzetting van wtf naar uren en minuten te berekenen. Ook op de site van AVS vindt u een Berekeningsmodel omzetting werktijdfactor bij 40-urige werkweek.

Hoe wordt de werktijdfactor bepaald bij een vacatureruimte of een wijziging van de benoemingsomvang? Art. 2A.3 lid 2

Bij nieuwe vacatureruimte of een wijziging van de benoemingsomvang bepaalt de volgende formule de werktijdfactor: $\text{Werktijd per week in uren (rekening houdend met het uren aantal dat aan een dag is gehangen)} / 40 \text{ uur} = \text{werktijdfactor}$

Wat gebeurt er met artikel 6.12 en 6.31 vanaf 1-8-2015?

Artikelen 6.12 (aanvang en einde benoeming of aanstelling en doorbetaling salaris tijdens de vakantie) en 6.31 (salaris bij kortdurende vervanging) vervallen zodra de 40-urige werkweek wordt ingevoerd. Men bouwt dan vakantie-rechten op, op basis van gewerkte uren. Deze verlofuren worden aan het einde van de betrekking, met aftrek van reeds genoten verlof, uitbetaald. Omdat men recht heeft op 428 verlofuren op 1659 werkuren op jaarbasis (fulltime medewerker) zal er bij korttijdelijke vervangingen veelal een percentage van ruim 25% extra betaald worden voor een vervanging.

Gaat iedereen in het primair onderwijs nu 40 uur werken?

Fulltime medewerkers gaan gemiddeld 40 uur per week werken. Deeltijders naar rato. De maximale jaartaak blijft 1659 uur waardoor er meer werkweken (41,48 weken) aan de orde zijn.

Ik heb als conciërge de afspraak dat ik maar 36 uur per week werk. Moet ik nu ook 40 uur gaan werken?

Nee, dat hoeft niet. In de oude cao had onderwijsondersteunend personeel (OOP) zonder lesgebonden en/of behandel-taken met een functie in schaal 8 of lager de mogelijkheid te kiezen uit een werkweek van 36, 38 of 40 uur. Als je nu een werkweek van 36 of 38 uur hebt afgesproken, blijft dat gewoon zo bestaan. Ook als je nu nog niet zo'n afspraak hebt gemaakt, maar het in de toekomst wel wilt, blijft dat mogelijk. Het enige verschil is dat je nu niet langer minder vakantie-verlof krijgt, maar dat je voor de 36- of 38-urige werkweek iedere week respectievelijk 4 of 2 uur vakantie-verlof opneemt.

Moet ik nu gaan tijdschrijven om te laten zien dat ik meer dan 40 uur in een week heb gewerkt?

Dat is zeker niet de bedoeling. Het gaat namelijk om het werk dat door de werkgever wordt opgedragen. Samen met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) moeten er afspraken zijn gemaakt over hoeveel uur er beschikbaar moet zijn voor het uitvoeren van elke taak

in de school. Op basis van die afspraken 'vult' de werkgever de werkweek. Je zou dus kunnen zeggen dat het de werkgever is die goed moet bijhouden hoeveel uur hij aan werk opdraagt en dat het jouw verantwoordelijkheid is te controleren of het aantal opgedragen taken - aan de hand van de daarvoor beschreven uren - past in de 40-urige werkweek. Klopt het niet dan moet je dit bespreekbaar maken. Dat er in de uitvoering van de opgedragen taken individuele verschillen ontstaan is goed denkbaar. De tijd die de werkgever samen met de PMR toebedeelt per taak is een tijdseenheid waarin de grote meerderheid van het personeel die taak moet kunnen volbrengen. Het kan dus voorkomen dat jij voor sommige taken net iets meer tijd nodig hebt. Dat is dan geen overwerk.

Wat gebeurt er als werknemers incidenteel moeten overwerken in de 40-urige werkweek? Art.

2A.4

Indien er incidenteel en in opdracht van de werkgever meer wordt gewerkt dan 40 uur per week (deeltijders naar rato), is er sprake van overwerk. Als het even kan moet de werkgever er voor zorgen dat hij niet meer dan 40 uur per week aan werk opdraagt. Dit betekent dat, als er bijvoorbeeld op een avond oudergesprekken zijn, de werkgever het zo moet plannen dat er ergens anders in die week minder werk wordt opgedragen, zodat het totaal toch 40 uur blijft. Lukt dat niet, dan moeten de uren van de oudergesprekken op een ander moment in vrije tijd opgenomen kunnen worden. In de cao is vastgelegd dat dat moet gebeuren in dezelfde periode tussen twee schoolvakanties in of in de schoolvakanties. Het kan zijn dat tussen werkgever en werknemer overeengekomen wordt dat de compensatie voor het overwerk opgenomen wordt op werkdagen die in de twee schoolvakanties gepland staan. Dit moet er echter niet toe leiden dat al het werk toch weer in bijvoorbeeld 39,2 weken van 42,3 uur gedaan wordt!

Slechts als compensatie in tijd niet mogelijk is, kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden besloten tot uitbetaling. Voor het OOP verandert er niets in de bestaande overwerkregeling. Een tijdelijke urenuitbreiding is geen overwerk en hoeft zodoende ook niet te worden gecompenseerd.

Wat gebeurt er als het niet lukt de overwerkuren voor de volgende schoolvakantie te compenseren? Art. 2A.4 lid 2 en lid 3

In beginsel wordt gecompenseerd voor de volgende schoolvakantie. Als dat niet lukt kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de uren worden uitbetaald, maar zij mogen ook afspreken dat de uren op een later moment worden gecompenseerd, bijvoorbeeld in een schoolvakantie waarin werkdagen stonden gepland. Het is niet de bedoeling dat het verlof langer dan noodzakelijk wordt opgespaard.

Als er in een week meer dan de overgekomen arbeidsduur wordt gewerkt, is er dan altijd sprake van overwerk?

Nee, er is alleen sprake van overwerk indien er incidenteel en in opdracht van de werkgever meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur per week. Formeel bedraagt elke werkweek 40 uur (of een deel ervan naar rato) per week. Het kan best dat er in de ene week wat meer wordt gewerkt en in de andere wat minder, indien dat van tevoren goed wordt ingepland en overlegd met de werknemer. Een ouderavond of scholingsdag is geen overwerk, indien daar in de jaarplanning rekening mee is gehouden. Gemiddeld genomen over een jaar kunnen er echter niet meer dan 40 uren per week worden ingepland, een piek in de ene week moet leiden tot een dip in een andere week.

Wanneer een werknemer een uur langer werkt om het Sinterklaasfeest voor te bereiden is dat ook niet direct overwerk. Het gaat dan immers niet om door de werkgever opgedragen werkzaamheden.

Als ik meer uren maak met niet-lesgebonden taken (voor- en nawerk, professionalisering of overige taken), hoe compenseer ik dat?

Overwerk dat niet tot lestaken behoort, maar dus tot de overige taken, kan gecompenseerd worden door andere 'overige taken' te laten vervallen. Een voorbeeld: Mocht je gevraagd worden om de avondvierdaagse met de school te lopen, dan kost dat bijv. 4 x 3 uur = 12 uur extra. Dit valt onder 'overige taken'. In jouw pakket overige taken moet dan iets komen te vervallen. Dit kan bijvoorbeeld zijn de geplande schoonmaak/opruimmiddag van alle voorraadruimtes of jouw deelname in de sportdagcommissie. Deze taak komt dan wel bij iemand anders te liggen. Wanneer dit niet mogelijk is, moet er in de toekomst gekeken worden of het meelopen met de avondvierdaagse zo belangrijk was/is dat je dat een leraar wil laten doen, omdat er iets anders voor MOET vervallen. In sommige gevallen kun je taken overdragen aan de oudercommissie.

Het doel is dat er goede afwegingen worden gemaakt. Wanneer er te vaak wordt overgewerkt, moet het team in gesprek en beslissen welke taken daadwerkelijk bij het primaire proces van de school horen (rekening houdend met de identiteit en de visie van de school), welke taken kunnen worden overgedragen aan de ouders en welke taken komen te vervallen.

Waar is het compensatieverlof gebleven?

In het huidige systeem wordt iemand voor (bijvoorbeeld) 1010 uur voor de klas ingeroosterd. Omdat er maar 930 uur les mocht worden gegeven, werd er vervolgens 80 uur geschrapt. Die geschrapte uren noemden we compensatieverlof. Het ging daarbij overigens niet om verlof dat invloed had op de jaartaak. Die bleef gewoon 1659 uur, waardoor er op andere dagen extra gewerkt moest worden. In het nieuwe systeem maken de leerkracht en de werkgever afspraken over de dagen waarop de leerkracht les gaat geven. Dat mag in het basismodel maximaal 930 uur zijn. Er blijft daardoor nog steeds 80 uur over waarin de leerlingen wel in de klas zitten, maar de leerkracht geen les mag geven. Die 80 uur kan door een collega gegeven worden of kan worden gecompenseerd binnen de normjaartaak. Dan geef een medewerker meer les en daarmee meer tijd voor voor- en nawerk en blijft er minder tijd over voor overige taken zodat er nog steeds 1659 uur op jaarbasis wordt gewerkt (artikel 2.1.6 en 2.A.10 cao PO. Men moet met een fulltime aanstelling / benoeming aan de normjaartaak van 1659 uur komen, dus compensatie in niet-werkuren kan alleen als men meer dan 1659 uur maakt op jaarbasis.

Waaruit bestaan de werkzaamheden voor leraren en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken? Art. 2A.3 lid 3

- lessen, dan wel lesgebonden en/of behandeltaken
- voor- en nawerk (in het overlegmodel: de opslagfactor)
- professionalisering
- de uren voor duurzame inzetbaarheid
- overige taken

Basismodel / overlegmodel Art. 2A.8 e.v.

Wat houdt het basismodel in? (2A.9 t/m 2A.11)

Het basismodel houdt in dat de kaders neergelegd in de cao PO worden gevolgd, onder andere ten aanzien van de maximale lessentaak van 930 uur bij een fulltime betrekking (art. 2A.10 lid 1). Na schriftelijk akkoord door de werknemer mogen werkgever en werknemer afspreken dat een hoger maximum dan 930 uur overeen wordt gekomen (artikel 2.1.6. of 2.A.10). De werkgever kent het verzoek niet toe indien dat leidt tot verdringing van

werkgelegenheid. Startende leerkrachten (dus leerkrachten tot schaal LA4/ LB4) kunnen een dergelijk verzoek niet indienen (art. 2A.10 lid 2).

Hoe wordt het werk verdeeld bij het basismodel?

Leidinggevenden en het team maken afspraken over de overige werkzaamheden die binnen de school zullen worden uitgevoerd. Ook maken zij afspraken over de wijze waarop beschikbare uren van de volledige formatie, inclusief vakleerkrachten en OOP, over deze werkzaamheden worden verdeeld. De PMR heeft instemmingsrecht op deze afspraken (art. 2A.9).

Elk jaar wordt voor de zomervakantie met individuele medewerkers besproken wat hun werkdagen het komende schooljaar zijn en welke dagen zij voor les- en andere werkuren worden ingeroosterd. Indien dit overleg niet leidt tot overeenstemming, wordt het inzetbaarheidsschema uit de CAO gehanteerd (art. 2A.11). Ook wordt dan bepaald welke werkzaamheden door de individuele werknemers worden uitgevoerd.

Blijft in het basismodel het compensatieverlof bestaan?

Compensatieverlof heeft betrekking op het meer inroosteren dan 1659 uur. Iets anders is de maximale lessentaak, die blijft in het basismodel bestaan. Dat betekent dat iemand niet meer dan 930 uur wordt ingeroosterd om les te geven. Net als nu geeft die situatie geen recht op compensatieverlof. De persoon die geen lesgeeft terwijl zijn groep wel les krijgt, werkt wel aan zijn overige taken, anders werkt iemand geen 40 uur per week en komt hij in 41,5 week niet aan de normjaartaak van 1659 uur.

Overlegmodel (2A.12 t/m 2A.14)

Wat houdt het overlegmodel in?

Het overlegmodel geeft meer vrijheid aan werkgevers en werknemers om in overleg de eigen kaders te bepalen van het taakbeleid. Hiermee kan er meer uitgegaan worden van wat een school ten aanzien van haar onderwijs nodig heeft en kan de verdeling van taken meer in overeenstemming komen met de wensen en competenties van medewerkers. Het model geeft daartoe meer ruimte om zelf afspraken te maken. De maximale lessentaak van 930 uur geldt bijvoorbeeld in het overlegmodel niet. Wel geldt een opslagfactor. Aan het geven van les is voor- en nawerk verbonden. Dit voor- en nawerk wordt uitgedrukt in de opslagfactor (de opslag op de les-, de lesgebonden en behandeltaken). De opslagfactor bedraagt tussen de 35 en 45 % van de lessentaak (art. 2A.14 lid 3). Daarbij moet er beleid worden gemaakt voor een individuele opslagfactor.

Hoe kan het overlegmodel ingevoerd worden?

De werkgever kan besluiten om over te stappen op het overlegmodel. Dit besluit behoeft instemming van de P(G)MR. Vervolgens heeft elke MR van de afzonderlijke scholen instemmingsrecht. Het gevolg kan dan zijn dat er binnen een schoolbestuur scholen wel en scholen niet overstappen op het overlegmodel. Tenslotte dient de helft plus 1 van de medewerkers akkoord te verlenen aan het model. Aan de PMR van de school en aan de medewerkers moet een plan worden voorgelegd waarin in ieder geval is opgenomen:

- De afspraken die leidinggevende en het team hebben gemaakt over de werkzaamheden die binnen de school worden uitgevoerd.
- De afspraken die leidinggevende en het team hebben gemaakt over de wijze waarop die werkzaamheden worden verdeeld over de beschikbare uren binnen de formatie, waarbij

rekening wordt gehouden met de totale beschikbare formatie, inclusief vakleerkrachten en OOP.

- Welke taken onder de opslagfactor vallen. Leidend hierbij is de opvatting over de kwaliteit van het onderwijs en wat voor het geven daarvan noodzakelijk is.

- Het beleid op grond waarvan de individuele opslagfactor wordt toegekend. Het vast te stellen beleid wordt gebaseerd op onder meer de criteria groeps grootte, zorgleerlingen en belastbaarheid en ervaring van werknemers.

Het ligt voor de hand zo'n plan samen met PMR en/of personeel te maken. Het overlegmodel gaat, zoals de naam al aangeeft, hiervan uit. Het idee is dat met elkaar gezocht wordt naar een inzet en taakverdeling die bijdraagt aan goed onderwijs én aan een beheersing van de werkdruk. Zoals gezegd is voor invoering van plan op schoolniveau instemming van de PMR en een meerderheid van het personeel (de helft plus 1 van het aantal "neuzen" ongeacht de grootte van hun benoeming / aanstelling) nodig. Na 3 jaar moet de PMR en het personeel opnieuw akkoord gaan met een plan voor het overlegmodel. Indien zij niet akkoord gaan, geldt na 3 jaar weer het basismodel.

De zware medezeggenschap is ingevoerd omdat er in het overlegmodel drie rechten van medewerkers uit de cao PO niet meer aan de orde zijn. Dit betreft de maximale lessentaak van 930 uur, het gebruik van het inzetbaarheidsschema en het recht van ouderen het ouderenverlof op een dagdeel op te nemen.

Hoe wordt de opslagfactor van de individuele werknemer vastgesteld?

Voor de zomervakantie worden in overleg tussen werkgever en werknemer de taken, werkdagen en lesdagen van de individuele werknemer vastgesteld. In dit gesprek wordt op basis van het geldende beleid ook de individuele opslagfactor van de betreffende werknemer bepaald.

Sorry, maar de opslagfactor is iets heel anders dan de maximale lessentaak ! Je hebt hierboven al gezegd dat er individuele afspraken gemaakt kunnen worden dus ik hem 'm verwijderd **Wie bepaalt in het overlegmodel op welke dagen de werkzaamheden uitgevoerd worden?** Vóór de zomervakantie worden afspraken gemaakt over de dagen waarop in het volgend schooljaar gewerkt moet gaan worden. Het inzetbaarheidsschema van 2A.11 is niet geldig binnen het overlegmodel. Als er geen overeenstemming bereikt kan worden over de te werken dagen, bepaalt de leidinggevende.

Is de invoering van het gebruik van twee modellen definitief?

De cao-partijen hebben afgesproken de wijzigingen in de werktijden zoals hier beschreven in het basismodel en het overlegmodel voor 2018 te evalueren.

- **Bij beide modellen (basismodel / overlegmodel) gelijk:**

1659 uur per jaar werken
40 urye werkweek
$1659 : 40 = 41,475$ weken te werken

428 uur verlof = 10,7 weken verlof (inclusief feestdagen)
dienstverband minimaal 8 uur bij nieuwe benoemingen, 5 uur indien het gaat om incidentele vervangingswerkzaamheden van een dag of korter
bij 5,5 uur of meer werken per dag pauze van half uur of twee maal kwartier tussen 10.00 en 14.00 uur
overwerk compenseren tussen schoolvakanties of in de schoolvakanties
2 uur per week professionalisering, naast opgedragen scholing en teamscholing
duurzame inzetbaarheid
taakbeleid en werkreglement met instemming P(G)MR
overige taken bespreken met team en vaststellen met PMR
individuele gesprekken vóór zomervakantie
mag niet leiden tot verlies van werkgelegenheid

• Verschillen

basismodel	Overlegmodel
	overstap naar overlegmodel met instemming P(G)MR
	invoeringsplan overlegmodel met daarin: * welke taken vallen onder opslagfactor? * beleid voor bepalen individuele opslagfactor
	op schoolniveau instemming plan PMR en meerderheid personeel
in overleg de te werken dagen bepalen, als het niet lukt dan a.d.h.v. beschikbaarheidsregeling	in overleg de te werken dagen bepalen, komt men er niet onderling uit dan beslist leidinggevende
maximale lessentaak 930 uur (afwijken alleen met instemming werknemer)	geen maximale lessentaak, in overleg te bepalen
voor-en nawerk bepaald percentage?	opslagfactor tussen 35 en 45% + individuele opslagfactor

uren bijzonder budget oudere werknemer. en bapo-overgangsrecht in vorm van verlof, worden ingezet op herkenbare wijze in dagdelen / dagen en via urenverdeling lesgebonden / niet-lesgebonden	inzet van de uren bijzonder budget oudere werknemer. en bapo-overgangsrecht in vorm van verlof in overleg vaststellen (wordt van normjaartaak afgetrokken)
---	--

Duurzame inzetbaarheid & BAPO overgangsrecht

Het aantal genoemde uren in de regeling duurzame inzetbaarheid en de overgangsregeling gaat uit van een fulltime dienstverband. Voor deeltijders gaat het steeds om een recht in uren naar rato van het deeltijdpercentage.

Duurzame inzetbaarheid

Wat bedoelen we met 'duurzame inzetbaarheid'?

Duurzame inzetbaarheid betekent zoveel als gezond aan het werk blijven vanaf de start van de loopbaan tot aan de AOW-leeftijd.

Voor wie is het basisbudget duurzame inzetbaarheid?

Voor alle werknemers (onderwijspersoneel, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders) geldt met ingang van 1 oktober 2014 een basisbudget van 40 uur per jaar voor duurzame inzetbaarheid.

Hoeveel uur is beschikbaar voor de duurzame inzetbaarheidsregeling?

De duurzame inzetbaarheidsregeling bestaat uit drie elementen:

- Elke medewerker krijgt een budget van 40 uur per jaar (basisbudget);
- Startende leraren krijgen naast het basisbudget een bijzonder budget van 40 uur per jaar;
- Oudere werknemers krijgen naast het basisbudget van 40 uur vanaf hun 57e een bijzonder budget van 130 uur per jaar;

Alles wordt toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

Wie bepaalt hoe de uren worden inzet?

De werknemer weet zelf vaak het beste op welke manier hij/zij duurzaam inzetbaar is. Vandaar dat de werknemer na overleg met de werkgever uiteindelijk zelf bepaalt hoe het budget duurzame inzetbaarheid wordt ingezet m.b.t. het inzetten van het budget duurzame inzetbaarheid. De mogelijkheden zijn:

- studieverlof,
- coaching
- peerreview / intervisie
- oriëntatie op mobiliteit ('stage' bij andere werkgever of andere school)
- niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden

In overleg met de werkgever kan er gekozen worden voor andere bestedingsdoelen die bijdrage aan de duurzame

inzetbaarheid van de werknemer. Vrij opneembaar verlof hoort hier niet bij. Achteraf moet in een functioneringsgesprek altijd worden verantwoord waaraan de 40 uur is besteed.

Hoe wordt bepaald hoe het budget van 40 uren wordt ingezet?

Afspraken over de inzet van deze uren worden elk jaar voor de zomervakantie/bij indiensttreding gemaakt. Er worden in ieder geval afspraken gemaakt over de besteding van de uren (zie de doelen hiervoor) en het moment waarop de uren worden ingezet.

Hoe wordt verantwoording afgelegd over de inzet van het budget duurzame inzetbaarheid?

De werknemer legt achteraf verantwoording af over de feitelijke besteding van de uren in relatie tot de afgesproken inzet. Indien de uren na een jaar niet zijn ingezet, worden afspraken gemaakt over hoe de uren alsnog kunnen worden gebruikt.

Hoe hoog is de eigen bijdrage voor de duurzame inzetbaarheidsregeling?

Er is geen eigen bijdrage voor de duurzame inzetbaarheidsregeling.

Mogen de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid worden opgespaard?

In overleg kan worden afgesproken dat de uren gedurende maximaal drie jaar worden gespaard voor een vooraf vastgesteld doel. Wij adviseren besturen hier beleid op te maken. Als de uren na drie jaar niet zijn gebruikt, overleggen werkgever en werknemer over hoe de uren alsnog kunnen worden ingezet.

Als de werknemer tijdens de spaarperiode ontslagen wordt, is hij dan zijn gespaarde uren kwijt?

Ja, behalve bij ontslag op initiatief van de werkgever waarbij de werknemer volgens afspraak gespaard studieverlof door dit ontslag niet heeft kunnen effectueren. Dan vindt uitbetaling plaats van het reeds gespaarde studieverlof.

Duurzame inzetbaarheidsregeling voor startende leerkrachten

Wat houdt het bijzondere budget voor startende leerkrachten in?

Startende leraren (tot en met schaal LA3 of in het speciaal onderwijs tot en met LB3) krijgen een extra budget van 40 uur per jaar (deeltijders naar rato). De starter heeft dus in totaal 80 uur per jaar bij een fulltime aanstelling. Dit totale budget kan worden ingezet voor de verlichting van de werkdruk voor starters; doordat de uren -net als van het basisbudget - besteed kunnen worden aan studieverlof, coaching, peerreview, oriëntatie op mobiliteit, niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden. Er worden afspraken gemaakt over de inzet van dit budget. Het bijzondere budget voor startende leerkrachten kan niet worden opgespaard of worden ingezet voor vrij opneembaar verlof.

Hoe lang is men een startende leraar?

Zodra men wordt ingeschaald in de vierde periodiek (in LA4 in reguliere onderwijs, LB4 in het speciaal onderwijs) is men geen startende leraar meer en heeft men geen recht meer op de 40 uur van het bijzonder duurzame inzetbaarheidsbudget voor starters en ook niet meer op de coach. Zie ook de opmerkingen onder Professionalisering.

Heeft een zij-instromer ook recht op het bijzonder budget voor startende leerkrachten?

Indien een zij-instromer instroomt in een hogere salarisschaal dan LA3, dan bestaat er geen recht op het bijzondere budget voor startende leerkrachten. Het is evenwel goed mogelijk dat ook deze leerkracht het budget goed kan gebruiken. U kunt samen met de medewerker afspraken maken over (gedeeltelijke) toekenning van het budget en waar de uren dan aan worden besteed. Wij adviseren besturen hier beleid op te maken.

Bijzonder budget voor 57+ers (let op: genoot u op 30-9-2014 bapo, kijk dan bij de overgangsregeling!)

Wat betekent het bijzonder duurzame inzetbaarheidsbudget voor oudere werknemers?

Alle werknemers (onderwijspersoneel, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders) van 57 jaar en ouder hebben recht op een bijzonder duurzame inzetbaarheidsbudget van 130 uur per jaar. Indien een medewerker van het maximaal recht van de uren duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers gebruik maakt mogen de uren uit de algemene regeling duurzame inzetbaarheid (maximaal 40 uur) hierbij geteld worden. In totaal heeft de werknemer van 57 jaar en ouder bij een fulltime dienstverband dus recht op $130 + 40 = 170$ uur per jaar. De parttimer heeft pas recht op het bijzonder budget naar rato, indien voor hem sprake is van een recht van minimaal 45 uur op jaarbasis (wtf x 130uur).

Het bijzonder duurzame inzetbaarheidsbudget voor de oudere werknemers zijn – net als de uren duurzame inzetbaarheid voor iedereen inzetbaar voor studieverlof, coaching, peerreview, oriëntatie op mobiliteit, niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden. Hiervoor geldt géén eigen bijdrage.

Deze werknemer van 57 jaar en ouder kan er (in tegenstelling tot de anderen) ook voor kiezen het bijzonder duurzame inzetbaarheidsbudget voor oudere werknemers (deels) in te zetten voor verlof.

Indien werknemers na de AOW-gerechtigde leeftijd ervoor kiezen langer door te werken, bestaat er geen recht meer op dit bijzondere budget voor ouderen. Men heeft dan alleen nog recht op het basisbudget van 40 uur (dat niet meer ingezet kan worden voor verlof, want dat kan volgens de cao alleen als men eerst de 130 uur van het bijzondere budget voor de oudere werknemer inzet voor verlof). Wij kunnen ons echter voorstellen dat, als de organisatie er bijvoorbeeld bij gebaat is dat de betreffende werknemer het schooljaar af maakt, er een andere afspraak met deze werknemer wordt gemaakt.

Waar mag het bijzondere budget voor ouderen aan worden besteed?

Voor de 130 extra uren gelden dezelfde bestedingsdoeleinden als voor de 40 uur basisbudget. Senioren mogen het bijzondere budget van 130 uur echter ook inzetten voor verlof. Indien zij alle 130 uur van het bijzonder budget inzetten op verlof mogen zijn ook de 40 uur van het basisbudget inzetten voor verlof (ook deze regel geldt naar rato van de werktijdfactor).

Wat is de eigen bijdrage over het bijzonder budget voor 57+ers?

Als het bijzonder budget van 130 uur wordt ingezet voor de doelen die genoemd zijn bij het basisbudget duurzame inzetbaarheid, dan hoeft er geen eigen bijdrage over te worden betaald. Indien ervoor wordt gekozen het budget in te zetten voor verlof, geldt voor de extra 130 uur een eigen bijdrage van 50% of 40% voor werknemers in schaal 8 of lager. Over de 40 uren uit het basisbudget hoeft nooit een eigen bijdrage te worden betaald, ook niet als het wordt ingezet voor verlof.

Mogen de 40 gratis uren worden ingezet voor verlof, voordat de rest van het budget wordt ingezet voor verlof?

Nee, de 40 gratis uren mogen alleen worden ingezet voor verlof, indien ook de rest van de uren worden ingezet voor verlof. Het is niet de bedoeling dat de medewerker deze 40 uur gebruikt om gratis een week (of anderszins verdeeld) vrij te zijn en dan de rest van de 130 uur inzet voor de doelen genoemd bij het basisbudget van de duurzame inzetbaarheid, waar geen eigen bijdrage over hoeft te worden betaald. Indien de medewerker slechts 40 uur verlof op wil nemen wordt daar een eigen bijdrage over betaald, over de overige op te nemen uren voor duurzame inzetbaarheid hoeft geen eigen bijdrage te worden betaald. Bij opname van 40 uur verlof geldt dus:

- er wordt 40 uur verlof opgenomen tegen een eigen bijdrage van 50% (danwel 40% bij schaal 8 of lager)
- er wordt maximaal 130 uur ingezet voor de doelen duurzame inzetbaarheid (niet als verlof) tegen een eigen bijdrage van 0 %.

Kan ik mijn duurzame inzetbaarheidsbudget ook sparen?

Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen de uren van het duurzame inzetbaarheidsbudget voor iedereen en het bijzonder duurzame inzetbaarheidsbudget voor oudere werknemers (40 + 130 = 170 uur) op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf jaar sparen. De spaarvariant betekent dat tijdens de spaarperiode de uren die men voor een later moment wil sparen gewoon dient te werken. Bij het opnemen van deze uren voor verlof kan de totale omvang niet meer dan 340 uur per jaar bedragen. Indien er 340 uur per jaar wordt opgenomen, wordt de eigen bijdrage gebaseerd op maximaal 260 uur (dan neem je 2 keer het duurzame inzetbaarheidsbudget van 40 uur tegelijk op). Het is niet mogelijk om het verlof zo te sparen en in te zetten dat het leidt tot vervroegde uittreding.

Mag ook een deel van het bijzondere budget voor ouderen worden gespaard?

In de toelichting op cao artikel cao 8A.5 en 8A.8 staat dat de uren ook gedeeltelijk gespaard kunnen worden.

Welke regelingen komen te vervallen om de nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid mogelijk te maken?

De BAPO en de leeftijdsuren OOP (artikel 6.35 CAO PO 2013: fulltime OOP-ers konden een half uur korter per dag werken op verzoek; genoot men van deze regeling op 30 september 2014 dan mag men deze voortzetten óf overstappen naar de regeling duurzame inzetbaarheid).

BAPO overgangsrecht

Hoe lang geldt het BAPO overgangsrecht?

Dat is afhankelijk van kleine of grote BAPO. Zie voor meer informatie de vragen over overgangsrecht voor werknemers met kleine en grote BAPO.

Welke medewerkers kunnen gebruik maken van het BAPO overgangsrecht?

Medewerkers die al gebruik maakten van de BAPO-regeling op 30 september 2014 kunnen gebruik maken van het overgangsrecht, ook de medewerkers die op dat moment bezig waren spaarbapo op te nemen. Sinds 1 oktober 2014 mogen werknemers (ongeacht leeftijd) die op 30-9-2014 geen BAPO (of spaarbapo) opnamen alleen nog instromen in de nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid en niet alsnog gebruik gaan maken van de BAPO-regeling.

Medewerkers waren niet verplicht van het overgangsrecht gebruik te maken als zij BAPO-verlof genoten op 30 september 2014. Zij konden er op 1 oktober 2014 vanaf zien. Vanaf nu kunnen zij per schooljaar hun verlof verminderen of stoppen. Als dit leidt tot verdringing dan moet de werkgever de vermindering of stopzetting van het gebruik van de uren voor verlof weigeren. Deze toets op verdringing gold niet op 1 oktober 2014.

Medewerkers die op 30 september 2014 hun BAPO-verlof niet geheel gebruikten, kunnen alsnog hun overgangsrecht wel geheel gaan gebruiken. Uitbreiding van het gebruik van uren voor verlof kon op 1 januari 2015, en tot 1 augustus 2015 elke eerste van de maand. Vanaf 1 augustus 2015 alleen per schooljaar (dus per 1 augustus van elk jaar).

Welke rechten hebben medewerkers met recht op grote BAPO (dus op 30-9-2014 56 jaar en ouder en BAPO opnemend) onder het BAPO overgangsrecht?

Medewerkers met recht op grote BAPO op 30 september 2014 (dat zijn de medewerkers die BAPO genoten op 30 september 2014 én 56 jaar of ouder waren – zelfs als ze in de maand september 2014 56 jaar werden) mogen direct gebruikmaken van de duurzame inzetbaarheidsregeling

inclusief het bijzonder verlof van 130 uur (naar rato) voor oudere werknemers. Daar bovenop mogen zij nog 170 uur aanvullend overgangsbudget opnemen (om weer aan 340 uur verlof te komen) met een eigen bijdrage van 50 %, 40 % voor medewerkers tot en met schaal 8.

Medewerkers behouden dit recht tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Men heeft daarna alleen nog recht op het basisbudget van 40 uur (dat budget kan dan niet meer als verlof opgenomen worden, dat kan immers alleen als ook het bijzondere budget oudere werknemer ook als verlof wordt ingezet). Wij kunnen ons echter voorstellen dat, als de organisatie er bijvoorbeeld bij gebaat is dat de betreffende werknemer het schooljaar af maakt, er een andere afspraak met deze werknemer wordt gemaakt.

De werknemer van 56 jaar en ouder heeft dus recht op (genoemde uren naar rato wtf):

- Basisbudget (geen eigen bijdrage) van 40 uur
- Bijzonder budget voor oudere werknemers (wel een eigen bijdrage) van 130 uur
- Overgangsbudget (wel een eigen bijdrage) van 170 uur

Al deze uren kunnen worden ingezet voor verlof. Als de werknemer 340 uur verlof wil genieten, gebruikt hij alle drie de budgetten volledig. Als de werknemer minder dan 340 uur wil inzetten voor verlof heeft hij een keuze. Hij kan kiezen hoeveel uur hij uit zijn aanvullend overgangsrecht wil gebruiken en hoeveel uur van de regeling duurzame inzetbaarheid (=basisbudget + bijzonder budget). Bij het gebruik van uren duurzame inzetbaarheid geldt dat altijd 23,5% (40/170) van deze uren uit het basisbudget (geen eigen bijdrage) komt en 76,5% (130/170) uit het bijzonder budget (wel eigen bijdrage). De uren uit het budget duurzame inzetbaarheid die niet voor verlof worden ingezet, blijven beschikbaar voor de genoemde bestedingsdoelen duurzame inzetbaarheid. De uren uit het overgangsbudget die niet voor verlof worden ingezet, kunnen daarvoor niet worden gebruikt.

Voorbeelden

Keuze 1 alle verlofuren worden opgenomen, dus 340 uur verlof

- 40 uur basisbudget
- 130 uur bijzonder budget
- 170 uur overgangsbudget

Eigen bijdrage van 50% of 40% over 300 uur (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 44% gerekend over 340 uur (50% van 300 is 150. 150 is ongeveer 44% van 340)).

200 uur verlof

Keuze 2 voor laagste eigen bijdrage

- 40 uur basisbudget
- 130 uur bijzonder budget
- 30 uur overgangsrecht

Eigen bijdrage van 50% of 40% over 160 uur (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 40% gerekend over 200 uur (50% van 160 = 80. 80 is 40% van 200))

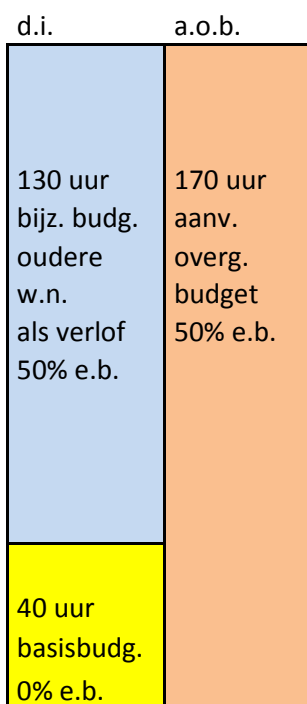
Keuze 3 voor 200 uur verlof en andere bestedingsdoelen

- 170 uur overgangsrecht
- uur (23,5% van 30 uur) basisbudget
- 23 uur (76,5% van 30 uur) bijzonder budget

Eigen bijdrage over 193 uur van 50% of 40% (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 48% gerekend over 200 uur. (50% van 193 is ongeveer 96. 96 is 48% van 200)).

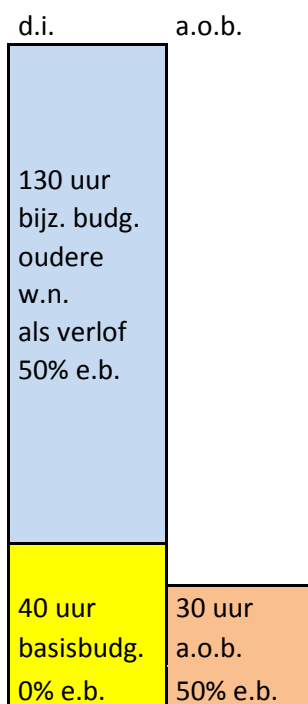
Over voor andere bestedingsdoelen: 140 uur

Hieronder schematisch weergegeven:



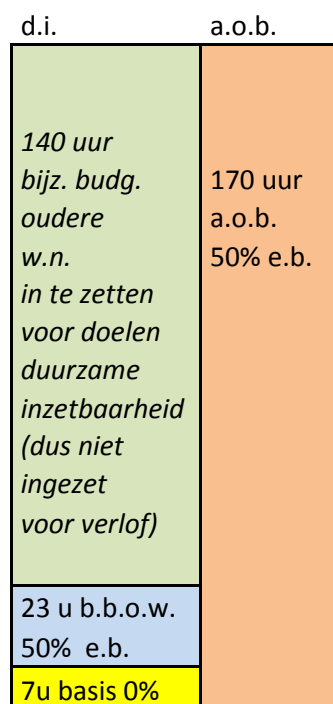
voorbeeld 1

340 uur verlof
geen uren over voor doelen d.i.
e.b. over 300 uur



voorbeeld 2

200 uur verlof
geen uren over voor doelen d.i.
e.b. over 160 uur



voorbeeld 3

200 uur verlof
140 uren over voor doelen d.i.
e.b. over 193 uur

	basisbudget (b.b.) - geen eigen bijdrage
	bijzonder budget oudere werknemer (b.b.o.w.) opgenomen als verlof - 50% eigen bijdrage
	aanvullend overgangsbudget (a.o.b.) - 50% eigen bijdrage
	bijzonder budget oudere werknemer inzetbaar voor genoemde doelen d.i.
d.i.	duurzame inzetbaarheid

e.b.= eigen bijdrage

Welke rechten hebben medewerkers met recht op kleine BAPO (dus op 30-9-2014 52 t/m 55 jaar en BAPO opnemend) onder het BAPO overgangsrecht?

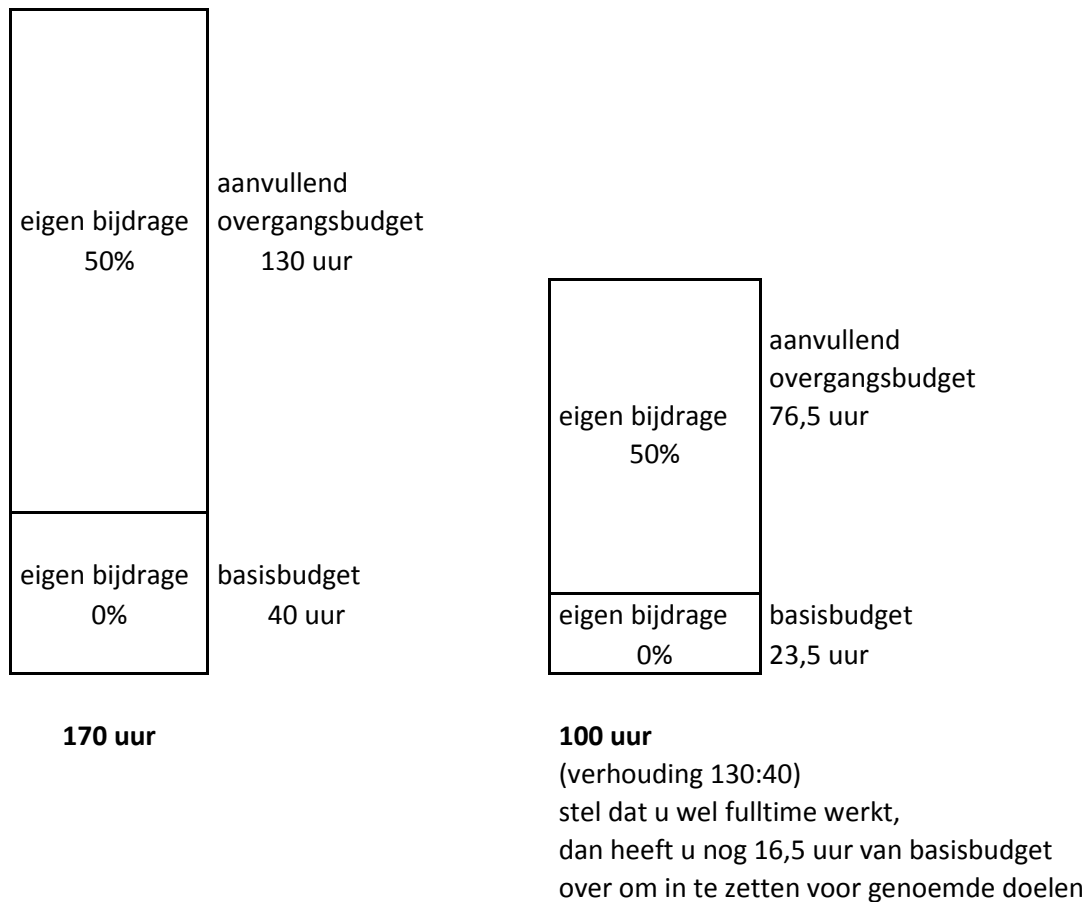
Medewerkers met kleine BAPO hebben recht op het budget van 40 uur via de duurzame inzetbaarheidsregeling. Zij hebben daarnaast recht op 130 uur overgangsrecht tegen een eigen bijdrage van 50 %, 40 % voor medewerkers in schaal 8 of lager. Werknemers kunnen maximaal 5 jaar van deze regeling gebruik maken. Zodra ze 57 zijn, vallen ze onder de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling.

De werknemer kan de uren van het basisbudget omzetten in verlof, ook als niet alle uren van het overgangsbudget voor verlof zijn gebruikt. Voor de verlofuren op basis van het basisbudget geldt geen eigen bijdrage. In dit geval geldt dat het basisbudget 23,5% (40/170) van het totaal aantal uren verlof uitmaakt. De eigen bijdrage wordt berekend over 76,5% (130/170) van de verlofuren. De niet in verlof omgezette uren van het basisbudget kunnen worden ingezet voor de genoemde bestedingsdoelen van het basisbudget. De niet-gebruikte uren van het overgangsbudget kunnen daarvoor niet worden ingezet.

Voorbeeld

Iemand wil 100 uur verlof opnemen. Hij gebruikt dan 23,5% van 100 uur = 23,5 uur van zijn basisbudget. Hij gebruikt 76,5% van 100 uur = 76,5 uur van zijn overgangsrecht. Over 23,5 uur wordt geen eigen bijdrage betaald, over 76,5 uur wordt wel een eigen bijdrage (van 50% of 40 %) betaald. De resterende (40 – 23,5 =) 16,5 uur van het basisbudget kan hij nog besteden aan de bestedingsdoelen van het basisbudget (zonder eigen bijdrage).

Schematisch:



Kan de categorie medewerkers met recht op kleine BAPO (dus op 30-9-2014 52 t/m 55 jaar en BAPO opnemend) ooit in aanmerking komen voor grote bapo, dus 340 uur verlof?

Nee, daarvoor moet men op 30-9-2014 minimaal 56 jaar zijn en BAPO opnemen op dat moment.

Wat gebeurt er met de spaarBAPO?

Gespaard BAPO-verlof wordt gerespecteerd. Medewerkers worden in staat gesteld het gespaarde BAPO-verlof onder de oude voorwaarden (met een eigen bijdrage van 35 dan wel 25 %) op te nemen. Bij het opnemen van dit gespaarde bapo-verlof is géén maximum gesteld. Je kan dus meer dan 340 uur gespaard bapo-verlof per jaar opnemen. Er is wel de voorwaarde dat je 50% van de betrekkingsovervang moet blijven werken. Per 1 oktober 2014 kan je echter niet meer sparen. Je kan je spaarverlof-budget dus niet meer vergroten.

Heeft iemand die BAPO heeft gespaard tot 1 oktober 2014, maar niet opgenomen voor 1 oktober 2014, recht op overgangsrecht?

Nee, deze medewerker heeft geen BAPO genoten. De gespaarde BAPO wordt wel gerespecteerd, die uren blijven staan en mogen op een later moment nog worden opgenomen. Mocht men op 30 september bezig zijn met de opname van het spaarverlof, dan valt men wel in het overgangsrecht.

Kan iemand die recht heeft op de overgangsregeling BAPO en BAPO geniet, nu eerst stoppen met BAPO en zijn spaarbapo opnemen voor hij weer doorgaat met overgangsrecht opnemen?

Ja, iemand die recht heeft op de overgangsregeling BAPO mag eerst zijn spaarbapo opnemen (tegen 35%) voordat hij weer doorgaat met het opnemen van het overgangsrecht.

Als ik 170 uur verlof op wil nemen per jaar, kan ik dan 130 uur spaarbapo tegen 35% opnemen en die aanvullen met de 40 uur duurzame inzetbaarheid (tegen 0 % eigen bijdrage) ?

Nee, dit kan niet. Het opnemen van 40 uur duurzame inzetbaarheid als verlof, kan alleen als de werknemer ook de uren bijzonder budget oudere werknemer inzet.

Kan men nog een aanvraag voor bapo indienen?

Nee, vanaf 1 oktober 2014 vindt er geen nieuwe instroom in de bapo-regeling meer plaats.

In of na september 2014 ben ik 52 jaar geworden. Kan ik nog kleine bapo opnemen en/of gebruikmaken van het overgangsrecht?

Wanneer je in of na september 2014 52 jaar bent geworden, zou je via de oude regeling vanaf de eerste dag van de maand na je verjaardag (dus 1 oktober of later) het recht hebben gehad om gebruik te maken van de kleine bapo. Gezien de nieuwe afspraken kan er vanaf 1 oktober géén nieuwe instroom meer plaatsvinden. Iedereen die in of na september 52 jaar is geworden en dus pas per 1 oktober 2014 of later recht had om de kleine bapo te effectueren, kan helaas geen gebruik meer maken van de kleine bapo en komt ook niet in aanmerking voor de overgangsregeling(en). Wanneer deze werknemer 57 jaar wordt komt hij/zij wel in aanmerking voor het bijzonder duurzame inzetbaarheidsbudget voor oudere werknemers van 130 uur per jaar.

Wat is de overgangsregeling voor OOP van 60 jaar of ouder met een volledige baan?

Onderwijs ondersteunend personeel met een volledige baan van 60 jaar of ouder die op 30 september 2014 verlof geniet op basis van art. 6.35 uit de cao po 2013, heeft in de oude regeling recht op een half uur werktijdverkorting per dag. Zij kunnen nu kiezen:

- of ze kiezen voor de nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid (inclusief overgangsrecht bapo),
- of ze kiezen voor een half uur werktijdverkorting per dag.

Vakantieregeling

Hoe is de vakantieregeling onder de nieuwe CAO PO?

In het onderhandelaarsakkoord voor de nieuwe CAO PO is het aantal uren vakantieverlof gedefinieerd voor alle medewerkers. Voor iedere medewerker is er bij een fulltime aanstelling 428 uur vakantieverlof, oftewel 10,7 weken op jaarbasis (deeltijders naar rato). Dit verlof betreft de vakanties en de vrije dagen. Algemeen erkende feestdagen zijn (CAO PO artikel 1.1. Algemene Termijnenwet):

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en Tweede Kerstdag
- Tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Koningsdag
- 5 mei, nationale feestdag (eens in de vijf jaar)

Voor Goede Vrijdag kan de werkgever zelf een keuze maken of dit al of niet een werkdag is. De schoolvakanties zijn de herfstvakantie, kerstvakantie, voorjaarsvakantie, meivakantie en de zomervakantie. De zomer-, kerst- en meivakantie zijn wettelijk voorgeschreven vakanties. De herfst- en voorjaarsvakantie zijn adviesdata (zie www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schoolvakanties/schoolvakanties-2014-2015). De werknemer geniet vakantieverlof gedurende de schoolvakanties. Als de werknemer minder of meer uren beschikbaar heeft ten opzichte van de schoolvakanties, dan worden die uren in overleg op een ander tijdstip ingezet of opgenomen. De werkgever maakt vóór de zomervakantie afspraken met de medewerkers over de inzet van de vakantieverlofdagen.

Wat is er afgesproken over het vakantieverlof?

Voor alle werknemers (leraren, OOP en schoolleiders) wordt het vakantieverlof uitgedrukt in een aantal uren per jaar. Bij een 40-urige werkweek heeft een fulltime werknemer recht op 428 klokuren vakantieverlof, inclusief feestdagen. Het vakantieverlof wordt opgenomen tijdens de schoolvakanties.

Voor justitiële inrichtingen en pilotscholen geldt dat zij met instemming van de PMR kunnen afwijken van de wijze van opnemen van het vakantieverlof, mits er sprake is van een ononderbroken periode van vakantieverlof en tijdens de zomervakanties een periode van minimaal 4 weken.

Waarom is het vakantieverlof inclusief feestdagen?

Het is in Nederland gebruikelijk dat het vakantieverlof inclusief de feestdagen is. Dat het nog niet zo in het onderwijs was geregeld, was een uitzondering.

Klopt het dat ik vakantie inlever?

Het klopt niet dat je vakantie inlevert. Het ministerie van OCW schrijft 11 weken vakantie voor. In de cao po 2013 staat dat je daarvan maximaal drie dagen kan worden teruggeroepen. Nu krijg je 10,7 weken vakantie, dus dat aantal valt binnen hetgeen voorgeschreven is en hetgeen in de cao was opgenomen. In de cao wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de schoolvakanties van de leerlingen en de vakanties van het personeel. 428 uur vakantieverlof staat gelijk aan 10,7 weken vakantie. Dat betekent dat er werkdagen zijn die kunnen vallen in een schoolvakantie van de leerlingen. Voor een deel komt dat omdat de werkweek is teruggebracht van ongeveer 42 uur naar 40 uur. Omdat je wel 1659 uur (jaartaak) moet blijven werken, betekent dit dat je meer werkweken nodig hebt om die uren te kunnen werken nu je minder uren per week werkt om daarmee de werkdruk te verlagen.

Toch moet ik meer (weken) werken, hoe kan dat?

Scholen mogen vakanties deels zelf regelen en plannen. Het kan daarom zo zijn dat scholen meer vakantieweken geven. Er zijn schoolbesturen die nog steeds adv-uren uitdelen en compensatieverlof toekennen. Adv is in 2009 al afgeschaft en compensatie kan alleen worden gegeven als er meer dan 930 uur les wordt gegeven en de overige taken niet evenredig omlaag worden aanpast (dus als men in totaal boven de 1659 uur uitkomt).

Dat adv en compensatie nog steeds onterecht worden toegepast, zorgt voor veel ongelijkheid tussen personeelsleden in het primair onderwijs. De invoering van de 40-urige werkweek maakt dat zichtbaar en onmogelijk. Sommige werknemers hebben enkele jaren onterecht adv en/of compensatiedagen gehad. Zij raken dat nu kwijt.

Vaak zien we dat werknemers die minder dan (52,2 weken -/ - 10,7 vastgestelde vakantie =) 41,5 weken werken een hogere werkdruk ervaren. Dit is begrijpelijk omdat ze in de 40, 39 of 38 weken die ze werken wel de jaartaak van 1659 uur moeten halen.

1659 uur / 41,3 werkweken = 40,2 uur per week werken

1659 uur / 40 werkweken = 41,5 uur per week werken > verhoogt werkdruk

1659 uur / 39 werkweken = 42,5 uur per week werken > verhoogt werkdruk

1659 uur / 38 werkweken = 43,7 uur per week werken om je normjaartaak nog te halen en geeft dus hogere werkdruk.

Daarnaast komt per dag het half uur verplichte pauze (is eigen tijd), waardoor men per dag aan een hoog aantal uren komt.

De bonden van werknemers schrijven hierover: uit het veld horen we al jaren dat de werkdruk te hoog is. Dit komt mede doordat er in minder weken hetzelfde werk (1659 uur) gedaan moest worden. In die weken moet het onderwijspersoneel dus meer uren werken en dat verhoogt de werkdruk. Dat willen we niet. Door nu de 40-urige werkweek in te voeren en te zorgen dat we 41,5 weken werken, kan de jaartaak gehaald worden met 40 uur werken per week.

Is er nu sprake van minder vakantie?

Neen, de

vakantie wordt nu anders berekend, maar de uitkomst blijft hetzelfde. Via onderstaand schema wordt hierover duidelijkheid verschaft.

Oud:	Nieuw:
OP:	
1659 uur	1659 uur
Onderverdeling: 25,75 uur / 39,2 weken = 42,3 uur per week 25 uur / 40 weken = 41,5 uur per week 26 uur / 38,85 weken = 42,7 uur per week 26,75 uur / 37,6 weken = 44,12 uur per week Werd als volgt berekend: het aantal uren dat de bovenbouw per jaar maakte gedeeld door het aantal uren dat de bovenbouw per week maakte	40 uur per week
OOP:	
427 uur	428 uur

Hoe komt men aan 428 uur verlof?

Op jaarbasis

kan men $52,18 \times 40 = 2087$ uur maken. Minus de normjaartaak van 1659 = 428 uur.

Hoe berekent men het verlof waar iemand recht op heeft.

Op de site van

de PO-raad staat een tool (lerarenrooster) waar dit mee te berekenen is.

Schoolleiders

Krijgt iedere school een schoolleider?

Iedere school (brinnummer) heeft een schoolleider die verantwoordelijk is voor de leidinggevende taken en die beschikt over de bevoegdheden die daarbij horen. Dit is ook de leidinggevende die de functioneringsgesprekken en de beoordelingsgesprekken voert. Het kan zijn dat die leidinggevende verantwoordelijk is voor meerdere scholen en eventueel kunnen dat scholen zijn met verschillende brinnummers.

Facilitering professionalisering schoolleider - Art. 9.11

Een schoolleider (directielid benoemd of aangesteld in schaal AB t/m AE en DA t/m DC+) heeft, naast de bestaande scholingsbudgetten, recht op een professionaliseringsbudget van 2.000 euro per jaar. Dit budget wordt in overleg met de werkgever ingezet in de vorm van studieverlof en/of studiekostenvergoeding. Het budget kan ook worden besteed aan andere professionaliseringsactiviteiten. Het directielid kan het professionaliseringsbudget in overleg met de werkgever gedurende maximaal drie jaar sparen. Is het budget binnen vier jaar niet besteed, dan zal dit worden toegevoegd aan het algemene scholingsbudget. In het jaarlijkse functionerings- en/of beoordelingsgesprek worden de besteding van het scholingsbudget en de opgedane kennis en vaardigheden besproken. De schoolleider moet zich inschrijven, registreren (uiterlijk 1-1-2018) en herregistreren (eenmaal per vier jaar na eerste registratie) in het Schoolleidersregister PO. De werkgever faciliteert dit door de registratiekosten te vergoeden. Zie site www.schoolleidersregisterpo.nl

Wat is er afgesproken over het schoolleidersregister? Art. 9.12 lid 4 en 5

De herregistratie-eisen voor het schoolleidersregister, zoals opgesteld door het bestuur van het schoolleidersregister, worden opgenomen in de cao. De rechtspositionele gevolgen van niet-herregistratie van schoolleiders zijn vastgelegd in de cao.

Een schoolleider die niet voldoet aan de eisen van herregistratie en dus niet meer opgenomen is in het schoolleidersregister, kan zijn functie niet meer uitoefenen. Het ontbreken van herregistratie is een ontslaggrond, omdat de schoolleider niet meer inzetbaar is in zijn functie. De werkgever zal de schoolleider een andere functie aanbieden als deze beschikbaar is. Bovendien moet de werknemer daar gekwalificeerd voor zijn.

Als een directeur wordt ontslagen omdat hij niet aan de eisen voor herregistratie voldoet en er is een vacature binnen de stichting waar hij bevoegd voor is, bijvoorbeeld LA, behoudt hij dan toch zijn directeurssalaris / suppletie tot het directeurssalaris, of wordt hij ingeschaald in LA? Hij wordt ontslagen uit de oude functie en krijgt een nieuwe functie aangeboden, met het daarbij horende salarisniveau. De ex-directeur wordt dan ingeschaald in LA.

Wie mag functionerings- en beoordelingsgesprekken voeren? Art. 9.3 lid 3

Alleen de leidinggevende mag deze gesprekken voeren. Dit zijn de werknemers die benoemd / aangesteld zijn in schaal AB t/m AE en DA t/m DC plus (art. 9.11 lid 1).

Dyade Advies besteedt de uiterste zorg aan de betrouwbaarheid en actualiteit van alle gepubliceerde data. Desondanks dragen wij geen verantwoordelijkheid voor eventuele foutieve vermeldingen.