

## Regeling individueel keuzebudget

### A. Inleiding

In hoofdstuk 7, Levensfasebewust personeelsbeleid/werkdrukvermindering van de CAO VO is vastgelegd dat iedere medewerker recht heeft op een individueel keuzebudget ten behoeve van het levensfasebewust personeelsbeleid. De omvang van het keuzebudget (ook wel basisbudget genoemd) is 90 klokuren per schooljaar (voor parttimers naar rato van hun betrekkingssomvang). Deze 90 uren worden verdeeld in PB50 (50 uren) en PB40 (40 uren).

Voor medewerkers vanaf 57 jaar of ouder bestaat de mogelijkheid om het basisbudget uit te breiden tot 170 of 340 klokuren per FTE (voor parttimers naar rato van hun betrekkingssomvang). Uitgangspunt van deze regeling is levensfasebewust personeelsbeleid.

### B. Doel en bereik van de regeling

Levensfasebewust personeelsbeleid is hetzelfde als maatwerkafspraken maken over de invullingen van de werkzaamheden. Dit wordt bepaald door de levensfase en de verschillende persoonlijke situaties waarin een medewerker zich bevindt. Voorbeelden hiervan zijn: het volgen van een studie, werkdrukvermindering, het verzorgen van kinderen, het zorgen voor een ziek familielid, de wens om geleidelijk minder te gaan werken met het pensioen in het vooruitzicht. Dit vraagt om goede afstemming met de leidinggevende om de werkzaamheden te kunnen vervullen. Het individuele budget geeft medewerkers ruimte om keuzes te maken die passen bij de persoonlijke situatie.

Het basisbudget is bestemd voor alle medewerkers, met uitzondering van:

1. Medewerkers met een dienstverband ter vervanging wegens ziekte, hebben gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband recht op een persoonlijk basisbudget. Echter kunnen zij niet kiezen uit de bestedingsmogelijkheden zoals beschreven onder 'inzetten basisbudget'. De besteding van het persoonlijk basisbudget wordt uitbetaald in de vorm van een verhoging van het uurloon met de factor 1,05.
2. Startende leraren met lesreductie, de eerste twee jaar.
3. Leraren in opleiding met een leerarbeidsovereenkomst conform artikel 9.7 (CAO VO).
4. Medewerkers die gebruik maken van de overgangsregeling BAPO.

### C. Uitvoering

Algemene regels:

1. De medewerker kan elk schooljaar opnieuw invulling geven aan zijn basisbudget. De medewerker maakt zijn keuze voorafgaand aan een schooljaar voor 1 maart aan zijn leidinggevende bekend op het keuzeformulier. De medewerker en de leidinggevende maken vervolgens concrete afspraken hoe verder invulling te geven aan het basisbudget.
2. Een verlofaanvraag wordt niet gehonoreerd indien de werkgever tegen het opnemen van het verlof een zodanige zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang stelt, dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. Over de uren uit het basisbudget ontvangt de medewerker salaris alsof er geen verlof wordt genoten.
4. Tijdens een periode van onbetaald verlof (100% bijdrage werknemer; zowel gedeeltelijk als volledig) vindt er geen opbouw plaats van het basisbudget. Bij gedeeltelijk onbetaald verlof vindt de opbouw alleen plaats over de uren waarop de medewerker nog werkt.

5. Bij beëindiging van het dienstverband is het uitgangspunt dat de opgebouwde uren uit het basisbudget voorafgaand aan uitdiensttreding in tijd worden opgenomen. Indien dit niet mogelijk is, dan wordt het resterende basisbudget met de eindafrekening naar rato betaalbaar gesteld.
6. Het uurtarief bij kapitalisatie van het basisbudget wordt bepaald op 1/138 van het bruto maandsalaris op het moment van uitdiensttreding.

#### **D. Inzetten basisbudget PB50**

Het individueel keuzebudget van 50 uur kan op de volgende manieren worden ingezet:

*1. Werkdrukvermindering van lesuren of taakuren:*

Een docent kan ervoor kiezen om het basisbudget in te zetten voor werkdrukvermindering door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Een docent met een fulltime dienstverband die kiest voor vermindering van de lestaak heeft bij een door de school gehanteerde lesduur van vijftig minuten het recht om zijn lestaak met één lesuur per week te verminderen. Of bijvoorbeeld na vier jaar sparen de lestaak per week met vier lesuren te verminderen.

*2. Sparen:*

Indien de medewerker kiest om het verlof te sparen maakt hij/zij afspraken met de leidinggevende over de spaartermijn en de wijze van opname. Om te benadrukken dat ook verlofsparen is bedoeld voor werkdrukvermindering zal de medewerker die hiervan gebruik wil maken een plan moet voorleggen aan zijn leidinggevende. Hieruit moet blijken hoe het verlofsparen aan werkdrukvermindering bijdraagt. Om te voorkomen dat er stuwmeren ontstaan zal het gemaximeerd worden op 6 jaar sparen. Dit komt overeen met 300 uur bij fulltime werken.

*3. Opname van verlof:*

Alleen na goede afstemming met de leidinggevende is het mogelijk om het basisbudget om te zetten naar vrije tijd of bijvoorbeeld studieverlof. Dit onder voorbehoud dat de werkgever een vergelijkbare vervanging kan organiseren. De medewerker zorgt ervoor dat alle werkzaamheden (voor docenten: alle lesstof en relevante taken) goed worden overgedragen.

*Uitgangspunten bij punt 2 en 3:*

- De periode van opname en het aantal uren zullen in overleg met de leidinggevende worden afgestemd. Hierbij mag het primaire proces niet in het gedrang komen. Het is ter beoordeling aan de directeur om het verlof definitief toe te kennen.
- (Gespaard) verlof mag gedurende het jaar worden opgenomen.
- Het op te nemen (gespaard) verlof moet minimaal 6 weken van tevoren worden aangevraagd.
- De medewerker kan het (gespaarde) verlof opnemen, in de vorm van een vrij dagdeel (4 klokuur) of in de vorm van een vrije dag (8 klokuur).
- In het personeelsgesprek tussen de medewerker en de leidinggevende zal jaarlijks het onderwerp individueel keuzebudget worden besproken.

4. *Bijdrage in de kosten van kinderopvang:*

Om voor een bijdrage in aanmerking te komen, dient de medewerker een declaratie in met een kopie van een factuur van een erkend kinderdagverblijf. Het uurtarief wordt bepaald op 1/138 van het bruto maandsalaris van de maand december in het desbetreffende kalenderjaar. Dit bedrag wordt bruto in de maand december via de salarisadministratie uitgekeerd. De medewerker is zelf verantwoordelijk om bij de Belastingdienst na te gaan of dit effect heeft op de kinderopvangtoeslag.

5. *Verhoging van pensioenaanspraken:*

Om voor verhoging van pensioenaanspraken in aanmerking te komen, dient de medewerker een bewijs van de hoogte van zijn fiscale ruimte bij ABP te overleggen. Indien er voldoende fiscale ruimte is, wordt het basisbudget in ABP Extra Pensioen gestort ten gunste van de medewerker. De medewerker moet voorafgaand zelf via mijnabp.nl aangeven dat er een storting in ABP Extrapensioen zal plaatsvinden. Het uurtarief wordt bepaald op 1/138 van het bruto maandsalaris van de maand december in het desbetreffende kalenderjaar.

6. *Jaarlijkse uitbetaling:*

Medewerkers in de functiecategorie Onderwijs Ondersteunend Personeel tot en met schaal 8 kunnen hun PB50 naar rato laten uitbetalen. Het uurtarief wordt bepaald op 1/138 van het bruto maandsalaris van de maand december in het desbetreffende kalenderjaar. Dit bruto bedrag wordt in de maand december of eerder bij uitdiensttreding via de salarisadministratie uitgekeerd.

7. *Aanvullend verlof (medewerkers 57 jaar en ouder)*

Voor medewerkers vanaf 57 jaar of ouder bestaat de mogelijkheid om hun PB50 uit te breiden tot 170 of 340 klokuren per FTE (voor parttimers naar rato van hun betrekkingssomvang). Meer informatie hierover vind je in onderdeel F van deze regeling.

### **E. Inzetten basisbudget PB40**

Het doel van PB40 is werkdrukvermindering door middel van de lestaak of overige taken te verminderen. Mochten er organisatorische redenen, of als individuele inzet tot negatieve werkdrukeffecten bij collega's leidt, dan wordt de mogelijkheid geboden om over te gaan tot uitbetaling.

1. *Werkdrukvermindering van lesuren of taakuren:*

Een docent kan ervoor kiezen om het basisbudget in te zetten voor werkdrukvermindering door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken.

2. *Jaarlijkse uitbetaling:*

Alle medewerkers kunnen hun PB40 naar rato laten uitbetalen. Het uurtarief wordt bepaald op 1/138 van het bruto maandsalaris van de maand juli in het desbetreffende kalenderjaar. Dit bruto bedrag wordt in de maand juli of eerder bij uitdiensttreding via de salarisadministratie uitgekeerd.

3. *Extra aanvullend verlof (medewerkers 57 jaar en ouder)*

Voor medewerkers vanaf 57 jaar of ouder bestaat de mogelijkheid om het basisbudget uit te breiden tot 170 of 340 klokuren per FTE (voor parttimers naar rato van hun betrekkingssomvang). Let op! De PB40 kun je alleen inzetten wanneer je gebruik wilt maken van de extra aanvullende verlofregeling (340 klokuren per FTE). Dit geldt dus niet voor het

aanvullend verlof van 170 klokuren. Meer informatie hierover vind je in onderdeel F van deze regeling.

## **F. Aanvullend budget voor medewerkers van 57 jaar en ouder (ter vervanging van de BAPO)**

### **Keuzemogelijkheden aanvullend verlof (170 uur naar rato)**

Medewerkers die 57 jaar of ouder zijn hebben recht op een aanvullend budget van maximaal 120 uur. Dit recht ontstaat op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin zij de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt. Dit komt bovenop het persoonlijke budget van maximaal 50 uur. Voor deze 120 uur geldt een eigen bijdrage van 50% voor medewerkers in schaal 9 en hoger en 40% voor medewerkers in schaal 1 t/m 8.

De eigen bijdrage per maand wordt berekend op basis van de formule: (aantal uren aanvullend budget op jaarbasis/1659) x het maandsalaris x percentage eigen bijdrage. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken zoals opbouw van pensioen, vakantie-, eindejaarsuitkering lopen door alsof er geen gebruik is gemaakt van de aanvullende regeling.

Met het aanvullend budget van 120 uur beschikt de medewerker over een totaal budget van 170 klokuren per jaar.

Het aanvullende budget kan op drie manieren worden ingezet.

1. *Reduceren lesstaak:*  
Leraren of OOP-ers met lesgevende taken kunnen 170 uur per jaar opnemen om de lessentaak te verminderen met drie lessen per week (uitgaande van lessen van 50 minuten).
2. *Vrij dagdeel:*  
Medewerkers kunnen de 170 uur inzetten voor een vrij dagdeel per week. Dit moet echter wel op een herkenbare wijze plaatsvinden. De werkgever kan de medewerker drie dagdelen per jaar verplichten om toch te komen werken. Hiervoor krijgt de medewerker dan vervangend verlof.
3. *Inroosteren op vier dagen:*  
Leraren of OOP-ers met lesgevende taken kunnen de 170 uur per jaar inzetten door het aantal in te roosteren dagen te maximeren op vier dagen per week. De werkgever kan de medewerker echter wel op 10 dagdelen per jaar oproepen voor het verrichten van niet-lesgevende taken. Hiervoor krijgt de medewerker geen compensatie.

Overigens betekent een lesroostervrije dag met een budget van 170 klokuren (een halve dag vrij) wel dat de medewerker gedurende de overige vier dagen meer lessen dient te geven om zijn jaartaak te behalen. De medewerker krijgt namelijk een halve dag vrij vanwege de inzet van het leeftijdsbewust personeelsbeleid, maar die andere halve dag dient de medewerker werkzaamheden te verrichten. De lessen die de medewerker eventueel die ochtend of middag zou hebben gehad, verschuiven naar de overige vier dagen.

### **Keuzemogelijkheden extra aanvullend verlof (340 uur naar rato)**

Medewerkers van 57 jaar en ouder kunnen naast de PB50 en 120 uur aanvullend budget jaarlijks maximaal 170 extra klokuren kopen (totaal 340 uur). Hiervoor betalen zij een eigen bijdrage van 100%. De pensioenopbouw loopt door over deze uren. Alle andere aan het salaris gerelateerde aanspraken worden aangepast naar het nieuwe salaris. Het is mogelijk om de PB40 uren in te zetten. Daarmee geldt de eigen bijdrage van 100% nog slechts over 130 uren.

Dit verhoogde budget kan op de volgende manieren worden ingezet.

1. *Reduceren lestaak:*

Leraren of OOP-ers met lesgevende taken kunnen 340 uur per jaar opnemen om de lessentaak te verminderen met zes lessen per week (uitgaande van lessen van 50 minuten).

2. *Vrije dag*

Medewerkers kunnen de 340 uur inzetten voor een vrije dag per week. Dit moet echter wel op een herkenbare wijze plaatsvinden. De werkgever kan de medewerker drie dagen per jaar verplichten om toch te komen werken. Hiervoor krijgt de medewerker dan vervangend verlof.

### Overig

De omvang van het verlof - bij een gelijkblijvende betrekkingsomvang – kan in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar. Dit betekent dat een medewerker die eenmaal gebruik maakt van het aanvullend budget die deelname niet zomaar stop kan zetten. Indien de medewerker gebruik maakt van het aanvullend budget kan in dat jaar overigens geen gebruik worden gemaakt van het opbouwen van spaarverlof (zie bijlage 5 CAO VO).

### Sparen

Medewerkers van 57 jaar en ouder kunnen jaarlijks maximaal 170 uur sparen om op een later moment op te nemen. Daarbij geldt dat zij maximaal 340 uur per jaar op kunnen nemen. Let op: het niet opgenomen aanvullend verlof komt bij het einde van het dienstverband te vervallen.

Een medewerker kan hierdoor financieel voordelig kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. Wanneer een 57-jarige gedurende 5 jaar 170 uur per jaar spaart, kan hij vanaf 62 tot 67 jaar 340 uur per jaar opnemen tegen een lagere eigen bijdrage.

Let op: opname van verlof kan niet leiden tot een Regeling voor vervroegd uittreden. Oftewel men moet minimaal 50% van de oorspronkelijke betrekkingsomvang blijven werken gedurende 10 jaar voorafgaand aan de pensioendatum. Bovendien mag het totaal aan gespaard verlof aan het eind van het kalenderjaar, samen met andere verlofaanspraken, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week gerekend over vijftig weken.

### Ziekte

Ziekte schort het verlof niet op. Het eerste jaar loopt ook de eigen bijdrage gewoon door. Deze bijdrage vervalt na 12 maanden ziekte. Dus bij ziekte tijdens het verlof bedraagt het salaris in de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100 procent van het oorspronkelijke salaris verminderd met eigen bijdrage. Na deze periode bedraagt het salaris 70 procent van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering van de eigen bijdrage. Pas als er sprake is van volledig herstel kan de werknemer weer gebruik maken van de regeling.

## **E. Overgangsregeling**

Voor medewerkers die vanaf 1 augustus 2009 aaneengesloten in dienst zijn, geldt een overgangsregeling (artikel 7.6 van de CAO).

### Leeftijdscategorie 56 jaar en ouder

Medewerkers in deze leeftijdscategorie die 56 jaar of ouder waren op 31 juli 2014 en gebruik maakten van de BAPO-regeling, behouden het recht op 340 uur verlof tegen een eigen bijdrage van 50% (vanaf schaal 9 en 40% schaal 1 t/m 8) over het aantal verlofuren dat uitstijgt boven 50 uur (dus over 290 uur). Zonder de overgangsregeling zouden deze medewerkers pas vanaf 57 jaar recht hebben op dit verlof en over de laatste 170 uur 100% eigen bijdrage betalen.

Ook medewerkers die 56 jaar of ouder waren op 31 juli 2014 en nog geen gebruik maakten van de BAPO-regeling, mogen kiezen voor dit overgangsrecht. Zij behouden dit recht alleen niet tot het einde van hun dienstverband, maar tot maximaal 5 jaar of tot het moment dat zij gebruik maken van het aanvullend budget (artikel 7.2 lid 3) uit de nieuwe regeling ten aanzien van levensfasebewust personeelsbeleid.

Het budget van 340 uur kan op twee manieren worden ingezet.

1. *Reduceren lestaak:*

Leraren kunnen 340 uur per jaar opnemen om de lestaak te verminderen met zes lessen per week (uitgaande van lessen van 50 minuten).

2. *Vrij dagdeel:*

Medewerkers kunnen de 340 uur inzetten voor een vrije dag per week. Dit moet echter wel op een herkenbare wijze plaatsvinden.

### Overig

Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de medewerker zou hebben gehad als hij geen gebruik zou maken van de overgangsregeling.

De omvang van het verlof kan - bij een gelijkblijvende betrekkingsomvang –in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar. Dit betekent dat wanneer een medewerker eenmaal verlof geniet in het kader van de overgangsregeling BAPO, deze niet de mogelijkheid heeft om deelname aan de overgangsregeling stop te zetten. Tenzij hij hiervoor in de plaats gebruik gaat maken van het aanvullend budget uit artikel 7.2 lid 3 dan wel 6 CAO VO.

De werknemer die in enig schooljaar verlof op grond van de overgangsregeling opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.

### Ziekte

Ziekte schort het verlof niet op. Het eerste jaar loopt ook de eigen bijdrage gewoon door. Deze bapokorting vervalt na 12 maanden ziekte. Dus bij ziekte tijdens het BAPO-verlof bedraagt het salaris in de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100 procent van het oorspronkelijke salaris verminderd met de inhouding van de BAPO-korting. Na deze periode bedraagt het salaris 70 procent van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering van de BAPO-korting.

Reeds opgebouwd BAPO-spaarverlof wordt gerespecteerd. Het BAPO-spaarverlof wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als het is opgebouwd. Bovendien geldt dat er meer dan 340 uur verlof per jaar mag worden opgenomen.

### **F. Afwijkende afspraken**

Er kunnen zwaarwegende omstandigheden zijn, waarin van deze regeling wordt afgeweken. Dit ter beoordeling van de schooldirectie, met een mogelijkheid tot beroep bij het College van Bestuur.