

CAO PO

Hoofdstuk 8A

Duurzame inzetbaarheid

Artikel 1 Inwerkingtreding

1. De artikelen in dit hoofdstuk treden in werking op 1 oktober 2014.
2. De artikelen 6.35 en 8.25 en bijlage XI van deze cao komen op 1 oktober 2014 te vervallen.

Artikel 2 Naar rato

Voor deeltijders gelden de uren als bepaald in dit hoofdstuk naar rato van de werktijdfactor.

Artikel 3 Overleg

1. Werkgever en werknemer voeren jaarlijks voorafgaand aan de zomervakantie overleg over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren zoals bepaald in dit hoofdstuk. Onderwerpen van gesprek zijn in ieder geval de bestedingsdoelen, het tijdstip waarop de uren worden benut en de wijze waarop verantwoording over de uren wordt afgelegd.
2. De werknemer legt jaarlijks achteraf verantwoording af over de besteding van de uren.

Artikel 4 Duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer

1. Iedere werknemer heeft jaarlijks het recht om 40 uren van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid.
2. Deze uren worden door de werknemer na overleg ingezet voor de volgende bestedingsdoelen:
 - Peerreview
 - Studieverlof
 - Coaching
 - Oriëntatie op mobiliteit
 - Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden
3. In overleg met de werkgever kan ook worden gekozen voor besteding aan andere doelen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid.

Artikel 5 **Spaarmogelijkheid**

1. In overleg met de werkgever kunnen de uren genoemd in artikel 4 maximaal drie jaar voor een afgesproken doel worden gespaard. Deze spaarafpraak wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Indien is afgesproken dat de uren worden gespaard ten behoeve van studieverlof maar het dienstverband wordt op initiatief van de werkgever beëindigd voordat deze studieverlofuren kunnen worden genoten, dan worden deze uren uitbetaald.

Artikel 6 **Bijzonder budget voor starters**

1. Aan startende leraren (voor leraren in het basisonderwijs tot schaal LA4/LB4 en in het speciaal (basis)onderwijs tot LB4/LC4) wordt naast de 40 uren voor duurzame inzetbaarheid als bepaald in artikel 4, een bijzonder duurzaamheidsbudget toegekend van 40 uur per jaar.
2. Deze uren kunnen worden ingezet voor het verlichten van de werkdruk van deze werknemers.

Artikel 7 **Bijzonder budget voor oudere werknemers**

1. Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uren voor duurzame inzetbaarheid opgenomen in artikel 4, jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uren ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.
2. De werknemer kan de uren van het eerste lid inzetten voor de doelen genoemd in artikel 4 alsmede voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatieverlof).
3. Indien de werknemer de uren inzet voor verlof als bepaald in het tweede lid, betaalt de werknemer die benoemd of aangesteld is in een functie met schaal 8 of lager, over het salaris van de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers een eigen bijdrage van 40%. De overige werknemers betalen een eigen bijdrage van 50% over de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers.
4. Indien de werknemer de uren van het eerste lid inzet voor verlof, kan de werknemer ook de uren van artikel 4 inzetten voor verlof. Over deze uren wordt geen eigen bijdrage berekend.
5. Het recht op dit bijzonder budget eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd.
6. Indien de werknemer kiest voor de inzet van de uren genoemd in het tweede lid en eventueel vierde lid voor verlof, kan de werknemer deze uren inzetten op een herkenbare wijze in dagdelen, met dien verstande dat voor de categorie OP en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken de urenverdeling wordt gebaseerd op de verhouding lesuren, voor- en

nawerk, lesgebonden en/of behandeltaken en overige taken. Deze bepaling is niet van toepassing indien op de school wordt gewerkt met het overlegmodel.

7. Bij ziekte wordt het verlof niet opgeschort. De eigen bijdrage wordt berekend gedurende het eerste jaar. In het tweede jaar vervalt gedurende het ziekteverlof het gebruik van deze uren voor recuperatieverlof en wordt de eigen bijdrage niet berekend.
8. De werknemer kan de werkgever jaarlijks verzoeken met ingang van de eerste dag van het schooljaar de omvang van het verlof te wijzigen.
9. De werkgever verleent geen toestemming voor een wijziging van de omvang van het verlof indien dit leidt tot verdringing van de werkgelegenheid.
10. Indien het recht op het aantal uren op basis van dit artikel lager is dan 45, vervalt het recht op deze uren.

Artikel 8 Spaarmogelijkheid

1. Werknemers die recht hebben op de uren genoemd in artikel 7, kunnen de uren genoemd in artikel 4 en artikel 7 op basis van een vooraf ingediend plan gedurende 5 jaar sparen.
2. Bij het opnemen van deze uren, kan de totale omvang van het verlof niet meer bedragen dan 340 uur per jaar.
3. Over de opgenomen uren wordt een eigen bijdrage berekend uitsluitend over de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers. Het percentage van de eigen bijdrage is conform het bepaalde in artikel 7 derde lid.

Artikel 9 Overgangsregeling BAPO

1. De werknemer die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, kan naast de duurzame inzetbaarheidsregeling zoals bepaald in artikel 4 en artikel 7 gebruikmaken van onderstaande overgangsregeling:
 - a. De leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar:
De werknemer in de leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, behoudt gedurende maximaal vijf jaar recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 130 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%.
Dit overgangsrecht stopt zodra de werknemer gebruik kan maken van artikel 7.

- b. De werknemer van 56 jaar:
De werknemer van 56 jaar die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, heeft recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 300 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%. Zodra de werknemer 57 jaar wordt, geldt het overgangsrecht zoals geformuleerd in artikel 9.1.c.
 - c. De leeftijdscategorie van 57 jaar en ouder:
De werknemer in de leeftijdscategorie 57 jaar en ouder die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, behoudt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd het recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 170 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%.
2. De werknemer die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, maar op deze datum niet van zijn volledig recht op BAPO-uren gebruik maakt, kan pas vanaf 1 januari 2015 het aantal uren uitbreiden tot het totaal aantal uren zoals bedoeld in het eerste lid.
 3. De totale omvang van het verlof op grond van het eerste en tweede lid en artikel 4 en 7, kan niet meer zijn dan 340 uur per jaar.
 4. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof zoals hier bedoeld, op een herkenbare wijze op te nemen dagdelen met dien verstande dat voor de categorie OP en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken de urenverdeling wordt gebaseerd op de verhouding lesuren, voor- en nawerk, lesgebonden en/of behandeltaken en overige taken. Deze bepaling geldt niet op scholen waar gewerkt wordt met het overlegmodel.
 5. Een op 30 september 2014 opgebouwd saldo aan gespaard BAPO-verlof wordt gerespecteerd. Bij opname van dit gespaarde BAPO-verlof is de eigen bijdrage over de gespaarde uren voor de werknemers in salarisschaal 8 of lager 25 %, voor de overige werknemers 35%. Daarnaast kan de werknemer gebruik maken van artikel 4, 7 en 9. Bij het opnemen van het gespaarde BAPO-verlof is het maximum van 340 uur niet van toepassing.
 6. Artikel 7 lid 7 van dit hoofdstuk is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10 **Overgangsrecht OOP arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder**

De werknemer die op 30 september 2014 verlof geniet op basis van artikel 6.35 uit de verlengde cao 2013 heeft de keus tussen:

- a. een verkorting van de dagelijkse werktijd met een half uur, mits hij geen bezoldigde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, of
- b. de uren op basis de artikelen 4, 7 en 9 van dit hoofdstuk.

Artikel 11 **Overige bepalingen**

1. Opname van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk mag geen regeling voor vervroegde uittreding opleveren zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (tekst 2014). In dit geval dient steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang feitelijk per week te worden gewerkt.
2. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen gebruik zou hebben gemaakt van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk.

Artikel 12 **Anticumulatieregeling**

1. Indien een werknemer de uren op basis van dit hoofdstuk geheel of gedeeltelijk omzet in recuperatieverlof, dan is een anticumulatieregeling van toepassing op de uren recuperatieverlof. Deze houdt in dat alle nieuwe inkomsten uit arbeid (zowel in het onderwijs als daar buiten) gekort worden op het salaris. Deze korting kan nooit meer bedragen dan het verschil tussen het salaris met inachtneming van deze regeling en het salaris dat de werknemer zou genieten als deeltijder met een gelijk aantal werkuren. Er blijft dus altijd recht bestaan op het salaris dat behoort bij de feitelijke werktijd.
2. De werknemer kan tijdens zijn de uren recuperatieverlof vervangingswerkzaamheden verrichten bij zijn werkgever. Deze verlofuren worden op een ander tijdstip in het schooljaar opgenomen, dan wel in het daaropvolgende schooljaar. Over deze vervangingswerkzaamheden wordt geen nieuw recht op basis van dit hoofdstuk opgebouwd.
3. In afwijking van het tweede lid kan een werknemer voor ten hoogste 1/3 deel van de uren recuperatieverlof waarin de vervangingswerkzaamheden worden uitgevoerd, salaris ontvangen.
4. De anticumulatieregeling genoemd in het eerste lid is niet van toepassing op de uren recuperatieverlof, waarin vervangingswerkzaamheden worden verricht.