

# Veel gestelde vragen (FAQ's) CAO Primair Onderwijs

## 40 urige werkweek

### ***Wat houdt de 40 urige werkweek in?***

Bij wtf 1,000 werkt een medewerker 40 uur per week. De normjaartaak komt te vervallen, maar medewerkers blijven op jaarbasis wel 1659 uur werken. Bij parttimers is dat naar rato. 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.

De werkgever maakt voor de zomervakantie met de individuele werknemer afspraken over de werkdagen waarop de werknemer is ingeroosterd voor de lestage en alle andere taken.

Voor werknemers met een fulltime dienstverband is de invulling van het rooster eenvoudig:

5 dagen per week en dat gedurende 41,4 weken per jaar. En in die 41,4 werkweken zit de winst en de kans om iets aan de werkdruk te doen. Voor de ouders en leerlingen verandert er niets. Het lesrooster blijft zoals het was. Er zijn schoolvakanties en studiedagen waarop de leerlingen vrij zijn. Ouders weten de data voordat het nieuwe schooljaar begint. Alles staat in de schoolgids.

Voor de leerkrachten en de directies verandert er wel het een en ander.

Er zijn meer werkweken beschikbaar.

### ***En wat betekent dat voor mijn werktijdfactor?***

Werken met een 40-urige werkweek betekent ook dat de aanstelling zal worden uitgedrukt in een aantal uren per week. Dat wordt gedaan door de huidige werktijdfactor te vermenigvuldigen met 40. Dat levert dan een aanstelling op in uren en minuten.

Nieuwe benoemingen zullen worden uitgedrukt in een aantal hele uren per week. Bij die vacatureruimte moet rekening worden gehouden met de tijd voor lessen (of lesgebonden en/of behandeltaken), het voor- en nawerk (die in sommige gevallen 'de opslagfactor' heet), de tijd voor professionalisering en de tijd voor overige taken. De kleinste baan in het primair onderwijs zal voortaan acht uur zijn (0,2 FTE).

De meeste leerkrachten hebben echter een parttime dienstverband. Hun huidige werktijdfactor wordt daarom omgezet naar uren en minuten per week.

#### Voorbeeld:

Voor een werktijdfactor van 0,6215 (2 hele dagen + de woensdag) geldt vanaf 1 augustus 2015:

- $0,6215 \times 40 \text{ uren} = 24,86 \text{ uur per week}$
- $0,86 \times 60 \text{ minuten} = 52 \text{ minuten}$

Een leerkracht met een werktijdfactor van 0,6215 heeft vanaf 1 augustus 2015 een werkweek van 24 uur en 52 minuten en dat gedurende 41,4 weken.

### ***Betekent de 40-urige werkweek ook wat voor mijn vakantie?***

In de CAO zijn nu al bepalingen opgenomen over een 40-urige werkweek en vakantieverlof. Die gelden nu voor het onderwijsondersteunend personeel.

Vergelijkbaar met die afspraken zal in de CAO worden opgenomen dat het onderwijsgevend personeel recht heeft op 428 klokuren vakantieverlof (inclusief feestdagen). Dat vakantieverlof moet (ononderbroken) worden opgenomen in de schoolvakanties.

### ***Wat is de minimale betrekkingssomvang?***

De minimale betrekkingssomvang is 8 uur per week (wtf 0,2) op bestuursniveau. Een werknemer die in dienst is bij een bestuur, moet dus minstens voor acht uur per week in dienst zijn.

Voor incidentele vervangingswerkzaamheden van een dag of korter geldt een minimale betrekkingssomvang van 5 uur.

**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.

**Waar heeft SPOVenray voor gekozen?**

SPOVenray heeft gekozen voor het basismodel met een werkweek van:  
8,5/8,5/6/8,5/8,5

**Overwerk en compensatieverlof**

**Als er in een week meer dan de overeengekomen 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.

**Wat gebeurt er als medewerkers incidenteel moeten overwerken in de 40-urige werkweek?**

Indien er incidenteel en in opdracht van de werkgever meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur per week, is er sprake van overwerk. Deze overwerkuren worden gecompenseerd in een periode tussen twee schoolvakanties (compenseren in de vakanties mag ook). Het gaat dan om dezelfde periode als waarin de uren zijn opgebouwd. Lestijd wordt gecompenseerd in lestijd, tenzij anders wordt overeengekomen. Een tijdelijke urenuitbreiding is geen overwerk en hoeft dan ook niet te worden gecompenseerd.

**Wat gebeurt er als het niet lukt de overwerkuren voor de volgende schoolvakantie te compenseren?**

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. Het is niet de bedoeling dat het verlof langer dan noodzakelijk wordt opgespaard.

## **Duurzame inzetbaarheidsregeling**

**Wat houdt de duurzame inzetbaarheidsregeling in?**

De duurzame inzetbaarheidsregeling bestaat uit drie elementen:

- Elke medewerker krijgt een budget van 40 uur per jaar;
- Startende leraren krijgen daarboven op een bijzonder budget van 40 uur per jaar;
- Oudere werknemers krijgen op de standaard 40 uur vanaf hun 57e een bijzonder budget van 130 uur per jaar;

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

**Mogen de duurzame inzetbaarheidsuren worden gesplitst, bijvoorbeeld 20 uur voor scholing en 20 uur voor mobiliteit?**

Over de wijze waarop het verlof wordt ingezet, zal met de medewerkers individuele afspraken worden gemaakt. In dit gesprek kan vrij worden bepaald hoe de uren zullen worden ingezet.

**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. Als de uren na drie jaar niet zijn gebruikt, overleggen werkgever en werknemer over hoe de uren alsnog kunnen worden ingezet. Bij ontslag op initiatief van de werkgever vindt uitbetaling plaats van volgens afspraak gespaarde uren.

### **Hoe hoog is de eigen bijdrage voor de duurzame inzetbaarheidsregeling?**

Er is geen eigen bijdrage voor de duurzame inzetbaarheidsregeling.

### **Waar mag de duurzame inzetbaarheidsregeling voor alle medewerkers aan worden besteed?**

Het budget van 40 uur mag worden ingezet om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het gaat dan om bijvoorbeeld scholing, mobiliteitsbevorderende maatregelen (zoals stages), coaching, peer review of intervisie. De werknemer kan er ook voor kiezen de uren in te zetten op niet-plaats en/of -tijdgebonden werkzaamheden. Dit betekent dat de medewerker ervoor kiest om uren die hij aan bepaalde taken besteed die niet-tijd en/of -plaatsgebonden zijn, daadwerkelijk op een andere plek of een ander tijdstip uit te voeren. Voor de medewerker die hiervoor kiest kan dus niet worden bepaald dat hij 40 uur per week op school aanwezig is. Bonden leggen deze bepaling op een andere manier uit. Zij zeggen dat dit betekent dat de medewerker die kiest voor dit doel 40 uur extra kan besteden aan niet-tijd en/of -plaatsgebonden werkzaamheden.

De opsomming van bestedingsdoelen is niet limitatief, maar het budget moet wel worden gebruikt om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Vrij opneembaar verlof hoort hier niet bij.

### **Wat houdt het bijzondere budget voor startende leerkrachten in?**

Startende leraren (tot en met schaal LA3/LB3 of in het speciaal onderwijs tot en met LB3/LC3) krijgen een extra budget van 40 uur per jaar (deeltijders naar rato). Het ligt niet voor de hand dat starters direct in de LB schaal worden ingeschaald als zij nog niet basisbekwaam zijn (LC in het speciaal onderwijs). 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.

### **Duurzame inzetbaarheidsregeling voor 57+ers**

#### **Mag het bijzondere budget voor ouderen worden gespaard?**

Het totale budget (40 + 130 uur) mag gedurende maximaal 5 jaar worden gespaard. De opname mag nooit meer bedragen dan 340 uur per jaar. Indien er 340 uur per jaar wordt opgenomen, wordt de eigen bijdrage gebaseerd op maximaal 260 uur (dan neemt de werknemer namelijk 2 keer het duurzame inzetbaarheidsbudget van 40 uur tegelijk op).

#### **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 vrij te zijn en de rest van de 130 uur inzet voor duurzame inzetbaarheid, waar ook geen eigen bijdrage over hoeft te worden betaald. Indien de medewerker 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 (dan 40) %.
- Er wordt maximaal 130 uur ingezet voor duurzame inzetbaarheid tegen een eigen bijdrage van 0 %.

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

Als het bijzonder budget van 130 uur wordt ingezet voor 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% over het salaris en 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. Voor het gebruik van het basisbudget voor verlof geldt geen eigen bijdrage.

#### **Waar mag het bijzondere budget voor ouderen aan worden besteed?**

Voor de 130 extra uren gelden dezelfde bestedingsdoeleinden als voor de overige 40 uur. 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 zij ook de 40 uur van het basisbudget inzetten voor verlof.

**Wat houdt het bijzondere budget voor oudere werknemers in?**

Werknemers hebben vanaf 57 jaar recht op een bijzonder budget van 130 extra uur per jaar (deeltijders naar rato). Indien werknemers na de AOW-gerechtigde leeftijd ervoor kiezen langer door te werken, bestaat er geen recht meer op dit budget.

**Mag een medewerker zijn BAPO overgangsrecht inzetten voor duurzame inzetbaarheid?**

Nee, uren duurzame inzetbaarheid kunnen ook voor andere doelen worden ingezet, de uren op grond van overgangsrecht niet.

**Heeft iemand die BAPO heeft gespaard, 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.

**Wat gebeurt er met de spaar BAPO?**

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.

**Welke rechten hebben medewerkers met kleine BAPO 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).

**Welke rechten hebben medewerkers met grote BAPO onder het BAPO overgangsrecht?**

Medewerkers met grote BAPO mogen direct gebruikmaken van de duurzame inzetbaarheidsregeling inclusief het bijzonder verlof van 130 uur (naar rato) voor oudere werknemers (ook als medewerkers pas 56 jaar zijn). Daar bovenop mogen zij nog 170 uur extra bijzonder verlof opnemen (deeltijders naar rato) met een eigen bijdrage van 50 %, 40 % voor medewerkers tot en met schaal 8. Medewerkers behouden dit recht tot aan de pensioendatum. Indien zij ervoor kiezen daarna door te werken, komt dit recht op de AOW-gerechtigde leeftijd te vervallen.

De werknemer van 57 jaar en ouder heeft dus recht op:

- Basisbudget (geen eigen bijdrage)
- Bijzonder budget voor oudere werknemers (wel een eigen bijdrage)
- Overgangsbudget (wel een eigen bijdrage)

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 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. De uren uit het overgangsbudget die niet voor verlof worden ingezet, kunnen daarvoor niet worden gebruikt.\_

## Voorbeelden

### *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 1 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 2 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

### ***Welke medewerkers kunnen gebruik maken van het BAPO overgangsrecht?***

Medewerkers die gebruik maakten van de BAPO op 30 september 2014 kunnen gebruik maken van het overgangsrecht. Sinds 1 oktober 2014 mogen werknemers (ongeacht leeftijd) alleen nog instromen in de nieuwe regeling.

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

Medewerkers die op 30 september hun BAPO-verlof niet geheel gebruikten, kunnen hun overgangsrecht wel geheel gaan gebruiken. Uitbreiding van het gebruik van uren voor verlof kon op 1 januari 2015, en vanaf nu ieder jaar per schooljaar.

### ***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.

## **Professionalisering**

### ***Welke rechten heeft een werknemer als het gaat om zijn professionalisering?***

Werknemers krijgen (met uitzondering van schoolleiders) 2 klokuren per werkweek (deeltijd naar rato) de tijd voor hun professionele ontwikkeling. Deze uren hoeven niet per week te worden besteed maar mogen ook geclusterd worden en op een later moment worden gebruikt.

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 over het team verdeeld. Het kan dus gebeuren dat voor de professionalisering van de ene leraar 700 euro wordt uitgegeven en voor zijn collega 300 euro.

### ***Wie is er verantwoordelijk voor de professionalisering van de werknemer?***

Voor alle werknemers geldt dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen professionalisering. De leidinggevende maakt jaarlijks afspraken met de medewerker over zijn ontwikkeling. Deze afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

***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.

***Waar heeft een startende leerkracht recht op?***

Naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid heeft de startende leerkracht recht op 40 uur extra uur '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) of 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 (zie volgende vraag) is en in aanmerking komt om in salarisschaal 4 te worden ingeschaald.

***Wat is de definitie van een startende leraar?***

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