

Addendum – april 2018

UITBREIDING op de uitvoeringsregeling van hoofdstuk 7 CAO VO LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

De geldigheid van de regeling is gekoppeld aan de cao VO 2016-2017. Zodra er wijzigingen optreden in de vigerende cao, zal beoordeeld worden in welke mate deze regeling opnieuw aangepast dient te worden.

Dit betreft een *uitbreiding* op de bestedingsmogelijkheden van het Persoonlijk Budget zoals eerder vastgesteld door College van Bestuur met instemming GMR in hoofdstuk 3 van de notitie Levensfasebewust Personeelsbeleid d.d. 7 april 2015.

Notitie Levensfasebewust personeelsbeleid [klik hier](#)
of kijk op
www.espritscholen.nl

Keuzemogelijkheden

Er zijn globaal 4 keuzes te maken voor de besteding van het persoonlijk budget¹:

1. Aanpassing werkzaamheden
2. Verlof
3. Uitbetaling
4. Kapitaliseren t.b.v. verhoging pensioen of kinderopvang

1. Aanpassing werkzaamheden

Het hoofddoel van de regeling betreft de mogelijkheid tot een aanpassing van het werk. Uit diverse onderzoeken naar werkbeleving blijkt dat een hogere regelvrijheid binnen het werk de ervaren werkdruk verlaagt. Het persoonlijk budget kan ingezet worden voor vermindering van taken of lessen.

De inzet van het persoonlijk budget voor de aanpassing van werkzaamheden leidt niet tot vermindering van de feitelijke jaartaak, maar naar verwachting wel tot vermindering van de mentale taakbelasting. Aanpassing van werkzaamheden kan ook op team/schoolniveau een gezamenlijk overeengekomen keuze zijn.

¹ Uitzondering hierop is de medewerker die gebruik maakt van de oude BAPO regeling, zie daarvoor lid 3 t/m 13 van artikel 7.2 Keuzemogelijkheden CAO VO.

2. Verlof

2.1 Verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid

Het persoonlijk budget kan ook ingezet worden als verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Het verlof wordt als snipperdag (max. 6 dagen), aaneengesloten verlof of een combinatie hiervan, na toestemming van de leidinggevende verleend. Voorwaarde voor toekenning is dat het primaire proces in principe niet verstoord mag worden en/of dat vervanging kan worden geregeld.

2.2 Sparen van verlof

In plaats van verlofopname per jaar wordt ook een spaarmogelijkheid geboden. Van belang bij sparen van verlof is dat er goed overleg plaatsvindt over wanneer het gespaarde tegoed wordt opgenomen. Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat het verlof later ingaat dan op het door de medewerker verzochte moment. Wanneer meerdere docenten besluiten hun opgespaarde verlof in het zelfde jaar in dezelfde maanden op te nemen, kan dit leiden tot grote risico's voor de kwaliteit van onderwijs. Een goede meerjarenplanning en wederzijds begrip van (on)mogelijkheden, beperken dit risico.

Bij het sparen van verlof geldt een belangrijke wijziging ten opzichte van de eerder vastgestelde uitvoeringsregeling waarbij het gespaarde verlof na vijf jaar verviel. Dit artikel (genoemd in 3.2.2. lid 2) vervalt en wordt:

De waarde van een gespaard uur is gedurende de laatste vier spaarjaren gelijk aan een opgenomen verlofuur (tijd voor tijd). Indien langer dan vier jaar wordt gespaard wordt het eerdere spaartegoed in waarde gefixeerd. Hierbij wordt na vier jaar steeds het eerste jaar van het gespaarde saldo omgezet in een geldbedrag door de uren te vermenigvuldigen met het dan geldende uurtarief. Dit saldo kan vervolgens op een later moment voor verlof worden aangewend. De waarde van het saldo wordt bepaald door het geldbedrag te delen door het op het moment van opname geldende uurtarief.

Voor overige en aanvullende regels met betrekking tot (sparen van) verlof

Zie 3.2.1. en 3.2.2 van de notitie Levensfasebewust personeelsbeleid dd 7 april 2015 [klik hier](#)

3. Uitbetaling

Alle medewerkers kunnen met ingang van 1 juli 2018 kiezen voor uitbetaling van het (restant) budget. Deze uitbetaling van het persoonlijk budget vindt steeds plaats in juli (einde van een schooljaar) en conform de formule: 50x het bij de salarisschaal horende uurtarief (1/138 van bruto maandsalaris). Uitbetaling van dit budget vindt plaats na inlevering voor 1 juli van het door de leidinggevende ondertekende formulier „Aanvraag uitbetalen basisbudget levensfasebewust personeelsbeleid VO” zoals te vinden op de site van Dyade, of: [klik hier](#). Bij Dyade is bekend dat dit niet (meer) alleen van toepassing is voor OOP t/m schaal 8.

Alle medewerkers kunnen er ook voor kiezen elk jaar in juli (einde van een schooljaar) het gespaarde verlof of een deel daarvan te laten uitbetalen. Dit geldt ook voor het tot op heden opgespaarde verlofsaldo. Uitbetaling van dit budget vindt plaats na inlevering van het formulier „Aanvraag uitbetalen basisbudget levensfasebewust personeelsbeleid VO” zoals te vinden op de site van Dyade, of: [klik hier](#).

NB deze uitbetalingsoptie geldt dus ook **voor alle tot op heden gespaarde tegoeden**.

Onderstaand een voorbeeldberekening. Uitbetaling van het persoonlijk budget is een incidentele betaling, deze valt onder het 'bijzonder tarief'. Het belastingpercentage van 49,22 % is een indicatie.

Voorbeeldberekening* uitbetaling persoonlijk budget op basis van schaal LB-6 (salarispeil 01-08-2016)		
Bruto maandsalaris	€ 3.010,00	
Bruto uurloon	€ 21,81	
Belastingpercentage	49,22%	
Omvang dienstverband	Bruto	Netto
1,0 fte	€ 1.090,58	€ 553,80
0,5 fte	€ 545,29	€ 276,90

* Aan deze berekening kunnen geen rechten worden ontleend.

4. Kapitaliseren

Kapitaliseren van verlofuren is mogelijk voor twee doeleinden: De uitbetaling van verlof ten behoeve van verhoging van pensioenaanspraken² of als fiscaal voordelige bijdrage in de kosten van kinderopvang.

4.1 Pensioen

Met ABP ExtraPensioen kunnen medewerkers spraken voor een hoger ABP pensioen. Alhoewel het rendement van pensioensparen momenteel minimaal is, garandeert het ABP dat de opbrengst nooit minder is dan de inleg.

De medewerker kan via mijnabp.nl zien wat de hoogte is van zijn fiscale ruimte. Indien er voldoende fiscale ruimte is, vult de medewerker de persoonlijke gegevens in op het daarvoor vrijgegeven formulier (via mijnabp.nl)³. De medewerker geeft via dit formulier aan dat er een storting in ABP Extrapensioen zal plaatsvinden. De hoogte van de storting wordt bepaald op 50 x werktijdfactor x 1/138 van het bruto maandsalaris. De salarisadministratie stort het persoonlijk budget in ABP Extrapensioen ten gunste van de medewerker na inlevering van het formulier „Aanvraag uitbetalen basisbudget levensfasebewust personeelsbeleid VO” zoals te vinden op de site van Dyade, of: klik [hier](#).

4.2 Kinderopvang

Om voor een bijdrage in aanmerking te komen, dient de medewerker een inschrijvingsbewijs in van het kinderdagverblijf. Esprit Scholen vraagt daarnaast een bewijs van de feitelijk verrichte betalingen.

De vergoeding wordt bepaald op 50 x werktijdfactor x 1/138 van het bruto maandsalaris. Dit bedrag wordt via de salarisadministratie uitgekeerd na inlevering van het formulier „Aanvraag uitbetalen basisbudget levensfasebewust personeelsbeleid VO” zoals te vinden op de site van Dyade, of: klik [hier](#).

² Indien in verband met de fiscale ruimte met betrekking tot extra pensioen deze keuze niet gehonoreerd kan worden, wordt in overleg met de medewerker gekeken welke andere keuzemogelijkheid gebruikt kan worden.

³ Voor meer informatie: <http://www.abp.nl/over-pensioen/soorten-pensioen/extrapensioen/>