
Betreft: *Onderwijs cao's en effect op de jaarrekening van de regeling duurzame inzetbaarheid en werktijdvermindering senioren*

In dit memo wordt stilgestaan bij een aantal aspecten uit de vernieuwde onderwijs cao's die samenhangen met de regeling duurzame inzetbaarheid, levensfasebewust personeelsbeleid en werktijdvermindering senioren.

1. Algemeen

De regeling duurzame inzetbaarheid is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, om werk en privé goed te combineren. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop.

In de Rjo (artikel 4 lid 1b) is bepaald dat gespaarde verlofuren op basis de regelingen duurzame inzetbaarheid (incl. werktijdvermindering senioren) worden verwerkt als een beloning met opbouw van rechten:

‘Overeenkomstig hoofdstuk 271 Personeelsbeloningen van de richtlijnen worden de gespaarde verlofuren als gevolg van de afspraken duurzame inzetbaarheid of de werktijdenvermindering voor senioren conform paragraaf 2, alinea 203, van dat hoofdstuk, op de balans opgenomen als een verplichting uit hoofde van een opbouw van rechten voor zover de gespaarde rechten op doorbetaalde afwezigheid kunnen worden opgenomen of verzilverd’.

Dit betekent dat bij een beloning met opbouw van rechten een verplichting wordt opgebouwd gedurende de periode dat ‘de arbeidsprestaties worden geleverd die het recht doen ontstaan’. Onderstaand volgt een analyse per sector om de gevolgen voor de jaarverslaggeving inzichtelijk te maken. In de bijlage bij dit memo zijn per sector diverse relevante cao-bepalingen opgenomen.

2. Primair Onderwijs

2.1. Duurzame inzetbaarheid basisbudget (cao paragraaf 8A)

2.1.1. Algemeen

Iedere werknemer heeft jaarlijks het recht om 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid. Deze uren worden door de werknemer na overleg ingezet voor de volgende bestedingsdoelen (cao art. 8A4):

- Peerreview
- Studieverlof
- Coaching
- Oriëntatie op mobiliteit
- Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden

Werkgever en werknemer voeren jaarlijks voorafgaand aan de zomervakantie overleg over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren. In overleg met de werkgever kan ook worden gekozen

voor besteding aan andere doelen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid. In overleg met de werkgever kunnen uren genoemd in art. 8.4 maximaal 3 jaar voor een afgesproken doel worden gespaard. Deze spaarafpraak wordt schriftelijk vastgelegd.

Startende leraren

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 uur voor duurzame inzetbaarheid als bepaald in artikel 8A.4, een bijzonder duurzaamheidsbudget toegekend van 40 uur per jaar. Deze uren kunnen worden ingezet voor het verlichten van de werkdruk van deze werknemers.

2.1.2. Jaarverslaggeving (RJ)

De aanwezigheid van een verplichting is afhankelijk van de met de medewerker gemaakte afspraken. Niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren kunnen alleen worden gespaard als er een met de werkgever afgestemde schriftelijke spaarafpraak is gemaakt. In beginsel wordt het basisbudget niet voor verlofdoeleinden ingezet hetgeen betekent dat de gespaarde uren in beginsel niet tot een verplichting aan de werknemer leidt.

Indien echter afwijkende afspraken zijn gemaakt op basis waarvan uren kunnen worden opgenomen voor verlof dan wel is afgesproken de uren in te zetten voor studieverlof, is wel sprake van een verplichting. De cao (8A.5 lid 2) regelt dat niet opgenomen uren voor studieverlof bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.

Gespaarde uren worden (m.u.v. aanwijzing als studieverlof) bij het beëindigen van het dienstverband op initiatief van de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Ook met dit schattingselement moet rekening worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigt, met pensioen gaat of overlijdt). Door het schattingselement is sprake van een voorziening (geen schuld).

Waardering vindt plaats op basis van voor (studie)verlof gespaarde uren en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) rekening houdende met de relevante schattingselementen.

2.2. Duurzame inzetbaarheid oudere werknemers, bijzonder budget duurzame inzetbaarheid

2.2.1. Algemeen

Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur basisbudget jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uur. Dit is niet gekoppeld aan dienstjaren. Daarom is hier geen sprake van een regeling met opbouw van rechten. De werknemer kan deze uren voor de doelen van het basisbudget alsmede voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatie-verlof). In het laatste geval is wel een eigen bijdrage (40/50%) vereist. Werknemers kunnen deze uren en de basisbudget uren op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf jaar sparen. (NB. Let verder ook op de overgangsregeling BAPO e.d. (cao 8A.9 -8A.11)).

2.2.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Ook hiervoor geldt dat op basis van de afspraken met de medewerker dient te worden bepaald of sprake is van een verplichting. Gezien de mogelijkheid voor het opnemen van verlof zal hiervoor sprake zijn van een verplichting richting werknemer.

Werknemers van 57 jaar en ouder die voor balansdatum een plan hebben ingediend voor het aanwenden van het bijzondere budget en de betreffende uren mogen gedurende maximaal 5 jaar sparen.

Deze gespaarde uren worden bij het beëindigen van het dienstverband op initiatief van de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Ook met dit schattingselement moet rekening worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt).

Waardering vindt plaats op basis van gespaarde uren en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) rekening houdende met de relevante schattingselementen inclusief de eigen bijdrage van de medewerker.

Het effect van de overgangsregeling BAPO e.d. (cao 8A.9 -8A.11) is niet nader uitgewerkt in deze notitie. Uiteraard wordt geen voorziening opgenomen voor medewerkers die geen gebruik kunnen maken van een regeling in de cao.

3. Voortgezet Onderwijs

3.1. Levensfasebewust personeelsbeleid, basisbudget

3.1.1. Algemeen

De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over een basisbudget van 50 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en die de persoonlijke situatie en de duurzame inzetbaarheid vergroten. De werknemer heeft het recht om het basisbudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Inzet van het basisbudget leidt niet tot een vermindering van de jaartaak. De werknemer heeft het recht om het basisbudget in te zetten als verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. De werknemer heeft het recht zijn jaarlijks basisbudget gedurende maximaal vier jaar te sparen. Bij het niet opnemen van het verlof vervalt het gespaarde saldo uit het eerste jaar na vijf jaar. De uren van het basisbudget kunnen ook worden gekapitaliseerd. De waarde van het basisbudget kan worden besteed aan een bijdrage in de kosten van kinderopvang en verhoging van pensioenaanspraken. Alleen werknemers tot en met schaal 8 kunnen ervoor kiezen het basisbudget op jaarbasis uit te laten betalen.

3.1.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Aangezien de uren kunnen worden opgenomen ten behoeve van verlof of kunnen worden (gekapitaliseerd en) uitbetaald is voor dat deel sprake van een verplichting richting de werknemers (bij een openstaand saldo ultimo boekjaar). Gespaarde uren worden (m.u.v. werknemers tot en met schaal 8) bij het beëindigen van het dienstverband door de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Dit betekent dat ook met dit schattingselement rekening moet worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt). Door het schattingselement is sprake van een voorziening (geen schuld).

Waardering vindt plaats op basis van gespaarde uren en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) rekening houdende met de genoemde schattingselementen.

3.2. Levensfasebewust personeelsbeleid, oudere werknemers

3.2.1. Algemeen

Naast het basisbudget krijgt de werknemer van 57 jaar of ouder het recht op een aanvullend verlofbudget van maximaal 120 uur per jaar. Dit is niet gekoppeld aan dienstjaren. Daarom is hier geen sprake van een regeling met opbouw van rechten. Indien de werknemer gebruik maakt van zijn aanvullend verlofbudget geldt hiervoor een eigen bijdrage (40-50%) en heeft hij het jaarlijks recht om hieraan maximaal 170 verlofuren toe te voegen. De leraar en OOP'er met lesgevende taken van 57 jaar en ouder heeft het recht 170 uur per jaar op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlessentaak met drie lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan. De werknemer van 57 jaar en ouder kan door middel van een spaarmogelijkheid ook kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. Dit mag overigens niet leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding (art. 7.3 cao). De werknemer van 57 jaar en ouder heeft dan het recht jaarlijks 170 uur te sparen om later op te nemen. Het opnemen van gespaard verlof is beperkt tot een maximum van 340 uur per jaar. Bij einde dienstverband komt het niet opgenomen aanvullend verlof te vervallen.

Let ook op de overgangsregeling in art. 7.4 van de cao. Uiteraard wordt geen voorziening opgenomen voor medewerkers die geen gebruik kunnen maken van een regeling in de cao.

3.2.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Bij indiensttreding van de werknemer ontstaat het recht om gebruik te mogen maken van deze regeling. De werknemer heeft per jaar recht op de in de cao genoemde uren. Gezien de mogelijkheid voor het opnemen ten behoeve van verlof is sprake van een verplichting richting werknemer voor nog niet opgenomen uren.

Omdat het niet nodig is om hier met de instelling schriftelijke afspraken voor te maken (zoals wel het geval is bij PO) zal voor de ultimo boekjaar nog niet bestede uren een voorziening gevormd moeten worden. De gespaarde uren worden bij het beëindigen van het dienstverband door de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Dit betekent dat ook met dit schattingselement rekening moet worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigd, met pensioen gaat of overlijdt).

Waardering vindt plaats op basis van gespaarde uren en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) rekening houdende met de genoemde schattingselementen.

Het effect van de overgangsregeling van art. 7.4 cao is niet nader uitgewerkt in deze notitie. Uiteraard wordt geen voorziening opgenomen voor medewerkers die geen gebruik kunnen maken van een regeling in de cao.

4. Middelbaar Beroepsonderwijs

4.1. Basisbudget

4.1.1. Algemeen

De werknemer heeft recht op een persoonlijk budget van 50 uur ten behoeve van zijn duurzame inzetbaarheid. Indien de werknemer gebruik maakt van de Regeling seniorenverlof dan wel van één van de overgangsregelingen, dan vervalt het recht op het persoonlijk budget. Het persoonlijk budget wordt aangewend in het cursusjaar waarin het recht is

ontstaan. De uren kunnen niet worden aangewend voor het opnemen van verlof en kunnen niet worden gespaard.

4.1.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Aangezien de uren niet kunnen worden gespaard zal ultimo boekjaar geen sprake zijn van een saldo te waarderen verlof-uren.

4.2. Oudere werknemers

4.2.1. Algemeen

De werknemer heeft recht op seniorenverlof indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- a. de werknemer is 57 jaar of ouder;
- b. de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao;
- c. de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.

Omdat de extra uren voor seniorenverlof zijn gekoppeld aan een aantal dienstjaren is hier sprake van een regeling met opbouw van rechten. De aanspraak op seniorenverlof wordt opgebouwd in de 5 dienstjaren voorafgaand aan het jaar waarin de werknemer 57 jaar of ouder wordt.

De werknemer, die voldoet aan de gestelde voorwaarden, heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur verlof per cursusjaar. Het recht op verlof ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt.

De werknemer die 60 jaar of ouder is en voldoet aan de gestelde voorwaarden heeft recht op 170 uur extra verlof per cursusjaar.

Het (extra) verlof wordt opgenomen in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. Het (extra) verlof kan niet gespaard worden.

4.2.2. Jaarverslaggeving (RJ)

De waardering van de voorziening werkt vergelijkbaar als bij de regeling werktijdvermindering senioren in het HBO (zie paragraaf 5.2 hierna) met dit verschil dat opbouw alleen plaatsvindt vanaf 5 jaar voorafgaande aan het bereiken van de leeftijd van 57 jaar.

5. Hoger Beroepsonderwijs

5.1. Duurzame inzetbaarheid, basisbudget

5.1.1. Algemeen

De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft jaarlijks recht op een DI-budget van 45 uur. Voor de jaren 2015 t/m 2019 bedraagt dit nog 40 uur.

De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo, heeft jaarlijks recht op een extra DI-budget van 45 uur. Voor de jaren 2015 t/m 2019 bedraagt dit 50 uur. Omdat deze regeling gekoppeld is aan een aantal dienstjaren geldt voor dit deel van dat sprake is van een regeling met opbouw van rechten. De uren kunnen niet worden omgezet in loon en bij beëindiging van het dienstverband worden gespaarde uren niet uitbetaald. Resterende uren vervallen daarmee.

De werknemer kan het DI-budget aanwenden voor één of meer van de volgende doelen:

- a. het opdoen van werkervaring buiten de hogeschool
- b. het verrichten van bovenformatief werk binnen de hogeschool
- c. ontwikkeling en/of aanvullend studieverlof
- d. herstel van de balans tussen werk en privé voor een beperkte periode
- e. sabbatsverlof
- f. recuperatieverlof voor een beperkte aaneengesloten periode
- g. zorgverplichtingen voor een beperkte periode
- h. activiteiten gericht op het verbreden van de inzetbaarheid.

De werknemer overlegt jaarlijks in de gesprekscyclus met zijn direct leidinggevende of en op welke wijze het DI-budget binnen de genoemde bestedingsdoelen wordt aangewend. Deze afspraken, waaronder spaarafspraken, worden schriftelijk vastgelegd. Sparen is mogelijk tot een maximum van 200 uur. De uiteindelijk beslissing over de aanwending van het DI-budget is aan de werknemer.

5.1.2. Jaarverslaggeving (RJ)

De aanwezigheid van een verplichting is afhankelijk van de met de medewerker gemaakte afspraken. In beginsel wordt het basisbudget ingezet voor zakelijke doeleinden hetgeen betekent dat de gespaarde uren niet tot een verplichting in de jaarrekening leiden. Indien echter afspraken zijn gemaakt op basis waarvan uren kunnen worden opgenomen voor verlof is wel sprake van een verplichting.

Voor de regeling waarbij werknemers recht hebben op een extra DI-budget van 45/50 uur geldt dat sprake is van een regeling met opbouw van rechten, waarvoor een voorziening moet worden gevormd.

De gespaarde uren worden bij het beëindigen van het dienstverband door de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Dit betekent dat ook met dit schattingselement rekening moet worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigt, met pensioen gaat of overlijdt). Door het schattingselement is sprake van een voorziening (geen schuld).

Waardering vindt plaats op basis van gespaarde verlof uren c.q. gespaarde aanspraken (m.b.t. de extra DI uren) en het voor de medewerker geldende uurtarief (incl. sociale lasten, andere aan het salaris gerelateerde premies voor aanspraken en loonbelasting) en rekening houdende met de genoemde schattingselementen.

5.2. Duurzame inzetbaarheid oudere werknemers, werktijdvermindering senioren

5.2.1. Algemeen

Met ingang van 1 januari 2015 kan de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo (ongeacht wanneer in het arbeidsverleden deze dienstjaren aaneengesloten zijn vervuld) vanaf een

door hemzelf te bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daar tegen verzet) éénmalig kiezen voor de mogelijkheid om

- a. de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen, en
- b. gedurende een periode van maximaal 5 jaar.

De werknemer die gebruik maakt van de werktijdvermindering voor senioren kan geen aanspraak maken op het extra persoonlijk basisbudget.

5.2.2. Jaarverslaggeving (RJ)

Voor het waarderen van de voorziening voor de werktijdvermindering senioren is het uitgangspunt de totale personeelsformatie per 31 december van het boekjaar.

Er bestaan daarbinnen vijf categorieën werknemers:

- a) Werknemers die niet in aanmerking zullen komen voor de regeling werktijdvermindering senioren (omdat zij al gebruik maken van een andere regeling waardoor zij geen aanspraak kunnen maken op de regeling werktijdvermindering senioren). Deze werknemers worden niet meegenomen bij het bepalen van de omvang van de voorziening werktijdvermindering senioren.
- b) Werknemers die in 2015 al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en in 2015 hebben aangegeven hier gebruik van te maken.
- c) Werknemers die in 2015 al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en nog niet hebben aangegeven hier gebruik van te maken. Van deze werknemers zal een inschatting moeten worden gemaakt of zij in de nabije toekomst alsnog van de regeling gebruik zullen gaan maken.
- d) Werknemers die in 2015 aan één of geen van beide criteria (leeftijd of dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren, maar binnen 5 jaar aan beide criteria zullen voldoen.
- e) Werknemers die in 2015 nog niet aan alle criteria voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren, en binnen 5 jaar hier niet aan zullen voldoen (dus vanwege nog niet bereiken van leeftijdsgrens, of vanwege functie $\leq 0,4$ fte, dienstjaren kan al wel aan zijn voldaan).

Voor de werknemers die in categorie b. thuishoren ontstaat voor iedereen die in 2015 een schriftelijke afspraak over het gebruik van de regeling werktijdvermindering senioren heeft de volledige verplichting voor de vijf jaren ineens. Dit wordt veroorzaakt doordat in de cao niet is bepaald dat de aanspraak pas vanaf 1 januari 2015 wordt opgebouwd. De cao bepaald juist dat iedereen die aan de criteria voor leeftijd en dienstjaren voldoet direct gebruik kunnen maken van deze regeling. Daardoor ontstaat er voor de werknemers die in 2015 gebruik maken van deze regeling een verplichting ineens voor de volledige 5 jaren dat ze werktijdvermindering senioren gaan genieten. Dit volledige bedrag moet in 2015 worden voorzien.

De DI-uren worden bij het beëindigen van het dienstverband door de werkgever niet uitbetaald aan de werknemer. Dit betekent dat ook met dit schattingselement rekening moet worden gehouden, naast andere schattingselementen (zoals de kans dat de werknemer zelf het dienstverband beëindigt, met pensioen gaat of overlijdt).

Vanuit het principe voor 'beste schatting' dient in de waardering van de voorziening eveneens rekening te worden gehouden met de werknemers in categorie c., d., en e.

Voor categorie c. en d. moet een inschatting worden gemaakt van welke werknemers uit die categorieën naar verwachting van de regeling gebruik zullen gaan maken. Voor categorie e. lijkt het verdedigbaar om deze voorziening pas te gaan opbouwen in de 5 jaren voorafgaande aan de periode dat zij in de leeftijdscategorie van 'de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar' zitten en dan op te bouwen in de vijf jaren voorafgaand aan het jaar dat er aanspraak op gemaakt kan worden (= vanaf AOW gerechtigde leeftijd min 10 jaar). En ook pas vanaf dan in de opbouw van de voorziening te gaan betrekken. Er zijn op dit punt overigens ook andere zienswijzen mogelijk, namelijk dat je voor deze personeelsleden nu al een inschatting maakt of ze voor deze regeling in aanmerking zullen komen (en hier ook voor zullen opteren), waarna de kosten voor de toekomstige aanspraken worden verdeeld over het resterend aantal verwachte dienstjaren tot aan de AOW gerechtigde leeftijd min 10 jaar (of een latere datum bijv. opbouwen tot aan 62^e jaar als de verwachting is dat de werknemer zal instromen vanaf het 62^e i.p.v. het 57^e levensjaar).

Bij de waardering dient dan ook (naast kans dat de werkgever het contract beëindigt dan wel niet verlengt dan wel de werknemer zelf het dienstverband beëindigt, met pensioen gaat of overlijdt) een inschatting te worden gemaakt voor de kans dat een werknemer gebruik gaat maken van de regeling.

NB. er moet tevens sprake zijn van een betrouwbare schatting. Aangezien sprake is van een nieuwe regeling zal mogelijk op dit moment nog onvoldoende informatie beschikbaar zijn om een betrouwbare schatting te kunnen maken voor de categorieën c., d. en e. Maar voor 2016 zal dit argument niet meer in dezelfde mate kunnen werken, aangezien er dan inmiddels al meer ervaringscijfers beschikbaar zijn. Bovendien kan worden beargumenteerd dat er ook al ervaringscijfers beschikbaar zijn uit hoofde van de hiervóór geldende vergelijkbare regelingen.

6. Universiteiten

De cao voor universiteiten kent geen regeling duurzame inzetbaarheid zoals deze is opgenomen in de cao's van de overige sectoren.

8A Duurzame inzetbaarheid

8A.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.

8A.2 Naar rato

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

8A.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.

8A.4 Basisbudget duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer

1. Iedere werknemer heeft jaarlijks het recht om 40 uur 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.

8A.5 Spaarmogelijkheid

1. In overleg met de werkgever kunnen uren genoemd in artikel 8A.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 of niet verlengd voordat deze studieverlofuren kunnen worden genoten, dan worden deze uren uitbetaald.

8A.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 uur voor duurzame inzetbaarheid als bepaald in artikel 8A.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.

8A.7 Bijzonder budget voor oudere werknemers

1. Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid opgenomen in artikel 8A.4, jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uur ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.
2. De werknemer kan de uren van het eerste lid inzetten voor de doelen genoemd in artikel 8A.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 8A.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. Na het eerste ziektejaar vervalt de eigen bijdrage.
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 uur, vervalt het recht op deze uren.

8A.8 Spaarmogelijkheid

1. Werknemers die recht hebben op de uren genoemd in artikel 8A.7, kunnen uren genoemd in artikel 8A.4 en artikel 8A.7 op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf 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 8A.7 lid 3.

8A.9 Overgangsregeling BAPO

1. De werknemer die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, kan naast de duurzame inzetbaarheidsregeling zoals bepaald in artikel 8A.4 en artikel 8A.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%. Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.4 lid 1 ook inzetten op de aanvullende doelen genoemd in artikel 8A.7 lid 2. Over deze uren wordt geen eigen bijdrage betaald.

Indien niet alle uren van artikel 8A.4 lid 1 en artikel 8A.7 lid 1 worden ingezet voor verlof, is de verhouding tussen verlofuren mét eigen bijdrage en zonder eigen bijdrage per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).

Dit overgangsrecht stopt zodra de werknemer gebruik kan maken van artikel 8A.7.
 - b. De werknemer van 56 jaar:

De werknemer van 56 jaar die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, heeft bij wijze van overgangsrecht al op 56 jarige leeftijd recht op het urenbudget bepaald in artikel 8A.7.

Daarnaast heeft deze werknemer 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%. Zodra de werknemer 57 jaar wordt, geldt het overgangsrecht zoals geformuleerd in artikel 8A.9 lid 1 sub c. Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.4 lid 1 in afwijking van het bepaalde in artikel 8A.7 lid 4 ook inzetten voor verlof als nog niet alle uren van artikel 8A.7 lid 1 als verlof zijn gebruikt. Over de voor verlof ingezette uren van artikel 8A.4 lid 1 wordt geen eigen bijdrage betaald.

In dat geval is de verhouding tussen de uren van artikel 8A.7 lid 1 en artikel 8A.4 lid 1 per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).

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%.

Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.4 lid 1 in afwijking van het bepaalde in artikel 8A.7 lid 4 ook inzetten voor verlof als nog niet alle uren van artikel 8A.7 lid 1 als verlof worden gebruikt. Over de voor verlof ingezette uren van artikel 8A.4 lid 1 wordt geen eigen bijdrage betaald.

In dat geval is de verhouding tussen de uren van artikel 8A.7 lid 1 en artikel 8A.4 lid 1 per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).

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 8A.4 en artikel 8A.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 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 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 8A.4, 8A.7 en 8A.9. Bij het opnemen van het gespaarde BAPO-verlof is het maximum van 340 uur niet van toepassing.
6. Artikel 8A.7 lid 7 is van overeenkomstige toepassing.

8A.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 keuze 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 8A.4, 8A.7 en 8A.9.

8A.11 Overgangsrecht oud artikel 7 BAPO-regeling

1. De werknemer die is geboren op of na 1 januari 1950 maar voor 1 januari 1954 en die zijn BAPO-verlofuren op een later tijdstip wenst op te nemen, behoudt zijn 170 bonusuren. Hiervoor geldt dat de werknemer vóór het bereiken van het CAO PO/VO akkoord (15 november 2005) afspraken met de werkgever heeft gemaakt over de invulling van het BAPO-verlof. Over deze uren wordt een eigen bijdrage van 50% betaald.
2. Voor werknemers bedoeld in het eerste lid, geldt dat de bepaling in artikel 8A.12 lid 1 tweede volzin niet van toepassing is.

8A.12 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 betrekkingsovereenkomst 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.

7. LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

7.1. Individueel keuzebudget

1. De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over een basisbudget van 50 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en die de persoonlijke situatie en de duurzame inzetbaarheid vergroten.
2. a. Het bepaalde in lid 1 is ook van toepassing op een dienstverband bij vervanging wegens ziekte van een werknemer gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband. De bestedingsmogelijkheden als beschreven in de artikelen betreffende de keuzemogelijkheden worden echter uitgesloten. De besteding van deze uren zal in de vorm van een verhoging van de uurloon met de factor 1,03 worden gerealiseerd.
 - b. Van het bepaalde in lid 1 zijn startende leraren die in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie krijgen, uitgesloten.

7.2. Keuzemogelijkheden

Invulling werkzaamheden

1. a. De leraar heeft het recht om het basisbudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Inzet van het basisbudget leidt niet tot een vermindering van de jaartaak, de leraar legt hierover verantwoording af.
 - b. Indien de leraar met een fulltime dienstverband kiest voor vermindering van de lestaak, heeft hij bij een door de school gehanteerde lesduur van 50 minuten het recht om zijn lestaak met 1 lesuur per week te verminderen, dan wel een equivalent daarvan.
- #### Verlof
2. a. De werknemer heeft het recht om het basisbudget in te zetten als verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.
 - b. De werknemer heeft het recht zijn jaarlijks basisbudget gedurende maximaal vier jaar te sparen. Hierbij geldt het volgende:
 - i. De waarde van een gespaard uur is gelijk aan een opgenomen verlofuur (tijd voor tijd).
 - ii. Bij niet opnemen van het verlof vervalt het gespaarde saldo uit het eerste jaar na vijf jaar.
 3. a. Naast het basisbudget krijgt de werknemer van 57 jaar of ouder het recht op een aanvullend verlofbudget van maximaal 120 uur per jaar.
 - b. De werknemer die besluit om van het recht op het aanvullend verlofbudget als bedoeld onder a gebruik te maken, draagt bij in de kosten van dat budget. Het percentage voor deze eigen bijdrage van werknemer bedraagt:
 - i. bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 40%
 - ii. bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 50%De inhouding wordt berekend op basis van de formule: *aantal uren aanvullend budget op jaarbasis/ betrekkingsovervang op jaarbasis) x (12 maal het maandsalaris) x percentage eigen bijdrage.*
 4. a. De leraar en OOP'er met lesgevende taken van 57 jaar en ouder heeft het recht 170 uur per jaar op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlessentaak met drie lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.
 - b. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 170 uur per jaar op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel.
 5. De leraar en OOP'er met lesgevende taken kan er voor kiezen bij inzet van 170 uur per jaar het aantal in te roosteren dagen te maximaliseren op vier per week. Deze werknemer kan op de roostervrije dag maximaal 10 dagdelen per jaar door de werkgever worden opgeroepen voor het verrichten van niet-lesgevende taken.
 6. a. Indien de werknemer gebruik maakt van zijn aanvullend verlofbudget als bedoeld in lid 3 onder a, heeft hij het jaarlijks recht om hieraan maximaal 170 verlofuren toe te voegen.
 - b. De leraar en OOP'er met lesgevende taken heeft het recht het totale budget op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlestaak met 6 lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.
 - c. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 340 uur op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrije dag.
 - d. Het percentage voor de eigen bijdrage van werknemer over deze verlofuren bedraagt 100%. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken worden berekend over het salaris minus deze eigen bijdrage.
 - e. Betaling door werkgever en werknemer van de pensioenpremie over deze uren vindt plaats alsof van het recht als bedoeld onder a geen gebruik wordt gemaakt.
 7. Indien de werkgever de werknemer verplicht te werken gedurende een dagdeel of dag verlof zoals bedoeld in lid 4b respectievelijk 6c, heeft de werknemer recht op

- vervangend verlof. Deze verplichting kan hoogstens drie maal per jaar worden opgelegd. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die gebruik maakt van lid 5.
8. De werknemer van 57 jaar en ouder kan door middel van een spaarmogelijkheid ook kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. De werknemer van 57 jaar en ouder heeft dan het recht jaarlijks 170 uur te sparen om later op te nemen. Het opnemen van gespaard verlof is beperkt tot een maximum van 340 uur per jaar. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 340 uur op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrije dag. Verlof van 340 uur geeft voor de leraar en OOP'er met lesgevend taken recht op verlaging van de maximumlastaak met 6 lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan. Bij einde dienstverband komt het niet opgenomen aanvullend verlof te vervallen.
 9.
 - a. De verlofrechten als bedoeld in lid 3 en 6 ontstaan niet eerder dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt.
 - b. Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat de werkgever besluit dat het verlof later ingaat dan op het door de werknemer verzochte moment. Het verlof vangt dan in elk geval niet later aan dan de eerste dag van het schooljaar volgend op de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de regeling.
 10. De omvang van het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 kan in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingssomvang.
 11. De werknemer die in enig schooljaar het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
 12.
 - a. Ziekte van de werknemer schort het verlof als bedoeld in lid 2 op.
 - b. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer schort het verlof zoals bedoeld in lid 3 en 6 niet op.
 13. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de eigen bijdrage. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eigen bijdrage.

Overige keuzes

14. De uren van het basisbudget kunnen ook worden gekapitaliseerd. De waarde van het basisbudget kan worden besteed aan de volgende doelen:
 - a. bijdrage in de kosten van kinderopvang;
 - b. verhoging van pensioenaanspraken.
15. De werknemer tot en met schaal 8 kan ervoor kiezen zijn basisbudget op jaarbasis uit te laten betalen conform de volgende formule: 50 x het bij de salarisschaal behorend uurtarief.
16. Het uurtarief wordt bepaald op 1/138 van het bruto maandsalaris.

7.3. 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 ieder geval dient steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang feitelijk per week te worden gewerkt.
2. Met ingang van 1 augustus 2014 vervallen de volgende bepalingen uit de (verlengde) CAO VO 2011 – 2012:
 - a. trekkingsrecht: artikel 7.2 lid 1 en 2
 - b. leeftijdsuren OOP: artikel 14.2 lid 7
 - c. seniorenverlof: artikel 15.9
 - d. BAPO regeling: bijlage 6
 Aan deze bepalingen kunnen geen rechten meer worden ontleend.
3. Alle bepalingen uit hoofdstuk 7 zijn standaard bepalingen.

7.4. Overgangsregeling

De werknemer die de leeftijd van 52 jaar of ouder heeft bereikt en vanaf 1 augustus 2009 zonder onderbreking in dienst is bij een bestuur van een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoekinstelling dan wel door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling, kan in plaats van de structurele regeling ook gebruik maken van onderstaande overgangsregeling. Peildatum voor het recht op de overgangsregeling alsmede de verschillende leeftijdscategorieën is 31 juli 2014. De werknemer moet zijn keuze voor de overgangsregeling dan wel het afzien of verlagen van zijn overgangsrecht voor aanvang van het schooljaar 2014-2015 kenbaar hebben gemaakt, conform de afspraken op schoolniveau.

Leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar

1. a. De werknemer in de leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar die op 31 juli 2014 gebruik maakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal vijf jaar recht op een verlofomvang van jaarlijks maximaal 170 uur tegen een eigen bijdrage van 50% over het aantal verlofuren dat uitstijgt boven 50 uur. Het overgangsrecht stopt zodra werknemer gebruik kan maken van het aanvullend verlofbudget als bedoeld in artikel 7.2 lid 3.
- b. De werknemer in de leeftijdsgroep van 52 tot 56 jaar die op 31 juli 2014 geen gebruik maakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal vijf jaar het recht om alsnog gebruik te maken van het recht als bedoeld in lid a. Deze keuzemogelijkheid eindigt zodra de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt. Zolang werknemer geen keuze heeft gemaakt, heeft hij recht op het basisbudget zoals bedoeld in artikel 7.1 lid 1.

Leeftijdscategorie 56 jaar en ouder

2. a. De werknemer in de leeftijdscategorie 56 jaar en ouder die op 31 juli 2014 gebruik maakt van de regeling BAPO behoudt tot einde dienstverband het recht op een verlofomvang van jaarlijks maximaal 340 uur tegen een eigen bijdrage van 50% over het aantal verlofuren dat uitstijgt boven 50 uur.
- b. De werknemer in de leeftijdscategorie van 56 jaar en ouder die op 31 juli 2014 geen gebruik maakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal vijf jaar het recht om alsnog gebruik te maken van het recht als bedoeld in lid a. Zolang werknemer geen keuze heeft gemaakt, heeft hij recht op het basisbudget zoals bedoeld in artikel 7.1 lid 1. Indien werknemer daarnaast op enig moment gebruik maakt van het aanvullend verlofbudget zoals bedoeld in artikel 7.2 lid 3, vervalt op dat moment zijn recht op de overgangsregeling.

Algemene bepalingen overgangsrecht

3. In afwijking van de percentages zoals genoemd in artikel 7.4 lid 1 en 2, geldt voor de werknemer in de functiecategorie OOP met schaal 1 tot en met 8 een eigen bijdrage van 40%. Bovendien geldt dat indien deze werknemer op 31 juli 2014 reeds de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt de eigen bijdrage 20% bedraagt.
4. Het verlof voor de leraar van 170 respectievelijk 340 klokuren per jaar gedurende de looptijd van deze cao leidt tot een verlaging van de maximale lessentaak met drie respectievelijk zes lesuren van 50 minuten, dan wel een equivalent daarvan.

5. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof zoals bedoeld in artikel 7.4 lid 1 en 2 op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).
6. De omvang van het verlof kan in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingsovang.
7. De werknemer die in enig schooljaar verlof als bedoeld in deze overgangsregeling opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
8. Reeds opgebouwd BAPO spaarverlof wordt gerespecteerd. Het BAPO spaarverlof wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als het is opgebouwd. Bij het opnemen van het BAPO spaarverlof is het maximum van 340 uur, als bedoeld in artikel 7.2 lid 8, niet van toepassing.
9. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van de regeling.
10. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer schort het verlof zoals bedoeld in artikel 7.4 lid 1 en 2 niet op.
11. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof als bedoeld in artikel 7.4 lid 1 en 2 bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de eigen bijdrage. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eigen bijdrage.

HOOFDSTUK 9

Duurzame inzetbaarheid

Paragraaf A Persoonlijk budget

Artikel 9.1

Aanspraak

1. De werknemer heeft recht op een persoonlijk budget ten behoeve van zijn duurzame inzetbaarheid.
2. Het persoonlijk budget maakt onderdeel uit van de normjaartaak van 1659 uur. Voor de werknemer, zoals bedoeld in artikel 4.1 lid 7, wordt het persoonlijk budget toegekend naast de 59 uur ten behoeve van deskundigheidsbevordering.
3. Indien de werknemer gebruik maakt van de Regeling seniorenverlof, zoals bedoeld in paragraaf B, dan wel van één van de overgangsregelingen, zoals bedoeld in paragraaf C van dit hoofdstuk, dan vervalt het recht op het persoonlijk budget.

Artikel 9.2

Hoogte

1. Het persoonlijk budget bedraagt bij een normbetrekking 50 uur per cursusjaar.
2. Het aantal uren persoonlijk budget wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.

Artikel 9.3

Aanwending

1. Het persoonlijk budget wordt aangewend in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. De uren kunnen niet worden gespaard.
2. Het persoonlijk budget kan niet worden aangewend voor het opnemen van verlof en kan niet worden omgezet in salaris.
3. Het persoonlijk budget wordt door de werknemer, die onderdeel uitmaakt van een onderwijsteam (direct betrokken bij het primair proces en benoemd in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger), aangewend voor het verrichten van

niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden, die behoren tot zijn opgedragen werkzaamheden binnen het in artikel 3.3 lid 1 genoemde compartiment van 459 uur ten behoeve van de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs. De werknemer bepaalt voor welke van deze niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden hij het persoonlijk budget inzet. De werknemer neemt de uren in overleg met de werkgever op in herkenbare dagdelen, evenwichtig gespreid over het cursusjaar, daarbij rekening houdend met de werkverdeling in het team. In de gesprekscyclus geeft de werknemer aan hoe hij het persoonlijk budget gaat inzetten of heeft ingezet.

4. Het persoonlijk budget wordt door de werknemer, op wie lid 3 niet van toepassing is, aangewend voor het verrichten van niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden gericht op professionalisering en/of loopbaanontwikkeling. De werknemer bepaalt voor welke van deze niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden hij het persoonlijk budget inzet. De werknemer neemt de uren in overleg met de werkgever op in herkenbare dagdelen. In de gesprekscyclus geeft de werknemer aan hoe hij het persoonlijk budget gaat inzetten of heeft ingezet.

Artikel 9.4

Verantwoording

De werkgever kan de werknemer verzoeken om achteraf verantwoording af te leggen over de invulling van het persoonlijk budget.

Paragraaf B Regeling seniorenverlof

Artikel 9.5

Voorwaarden*

1. De werknemer heeft recht op verlof indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer is 57 jaar of ouder;
 - b. de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao;
 - c. de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.
2. Diensttijd, zoals bedoeld onder lid 1 sub b, doorgebracht in een (aaneengesloten) dienstverband bij een werkgever in de mbo-sector, die niet onder de werkingssfeer van de cao valt, maar die gelieerd is aan een werkgever die

wel onder de werkingssfeer van deze cao valt wordt daarbij meegeteld. Een onderbreking in diensttijd, vanwege een periode van werkloosheid, in welke periode de werknemer een WW-uitkering en/of een uitkering op grond van de BWR heeft ontvangen, wordt niet als onderbreking aangemerkt. Deze periode telt echter niet mee als diensttijd. De werknemer moet feitelijk minimaal 5 jaar hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in lid 1 sub b.

Artikel 9.6

Hoogte

1. De werknemer, die voldoet aan de in artikel 9,5, lid 1 gestelde voorwaarden, heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur verlof per cursusjaar.
2. Het aantal verlofuren wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.
3. Voor de werknemer die op grond van artikel 9,18, lid 2 gebruik maakt van een half uur verkorting van de dagelijkse werktijd (bij een normbetrekking) wordt de hoogte van het verlof als volgt berekend: $(1659 \text{ uur} - \text{aantal werkdagen per jaar} \times 0,5 \text{ uur}) \times 170 \text{ uur} : 1659$.
4. Het recht op verlof ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de in artikel 9,5, lid 1 genoemde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 9.7

Financiering

1. De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het maandsalaris behorende bij de in artikel 9.6 bedoelde, opgenomen verlofuren van:
 - a. 30% voor carrièrepatroon 1 t/m 8;
 - b. 45% voor carrièrepatroon 9 of hoger.Deze eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op het maandsalaris.
2. De werktijdfactor van de werknemer wijzigt niet door opname van het verlof.
3. Alle aan het maandsalaris en de werktijdfactor gerelateerde aanspraken (waaronder eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en pensioenopbouw) blijven berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten indien hij geen gebruik zou maken van het verlof.

Artikel 9.8

Extra verlof

1. De werknemer die 60 jaar of ouder is en voldoet aan de in artikel 9.5, lid 1, onder b en c gestelde voorwaarden heeft recht op 170 uur extra verlof per cursusjaar.
2. Het aantal extra verlofuren wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.
3. Over het in lid 1 bedoelde, opgenomen extra verlof betaalt de werknemer een eigen bijdrage van 100% over het maandsalaris.
4. De werktijdfactor van de werknemer wijzigt niet door opname van het extra verlof.
5. Alle aan het maandsalaris en de werktijdfactor gerelateerde aanspraken worden over de extra 170 uur berekend op basis van het met het extra verlof verminderde salaris.
6. De pensioenopbouw en het pensioenbijdrageverhaal veranderen niet door de opname van het extra verlof. Deze vinden plaats op dezelfde wijze als wanneer de werknemer geen gebruik zou maken van het extra verlof.

Artikel 9.9

Opname*

1. De werknemer die gebruik maakt van het (extra) verlof neemt 170 of 340 uur op, onverminderd het bepaalde in artikel 9.8 lid 2.
2. De werknemer neemt, in overleg met de werkgever, het (extra) verlof op in hele of halve dagen, evenwichtig gespreid over het cursusjaar.
3. Het (extra) verlof wordt opgenomen in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. Het (extra) verlof kan niet gespaard worden.

Artikel 9.10

Aanvraag

1. De werknemer die gebruik wil maken van deze regeling meldt dit schriftelijk maximaal 6 maanden, doch uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum aan de werkgever.

2. De werknemer die gebruik wil maken van deze regeling geeft gelijktijdig met de in lid 1 genoemde melding aan wat zijn wensen zijn ten aanzien van:
 - a. de gewenste ingangsdatum;
 - b. op welke wijze de werknemer invulling wil geven aan de opname van het (extra) verlof.
3. De werkgever toetst het verzoek aan de voorwaarden.
4. De werkgever kan na overleg met de werknemer van het verzoek afwijken op grond van gewichtige redenen. De werkgever neemt in ieder geval uiterlijk 2 maanden na de aanvraag een schriftelijk besluit.

Artikel 9.11

Eindigen verlof

1. Het recht op (extra) verlof eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Deelname aan de verlofregeling is in beginsel onomkeerbaar. Slechts in geval van bijzondere omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken om de deelname aan het (extra) verlof eerder te beëindigen.
3. De werkgever kan het verzoek van de werknemer afwijzen op grond van het organisatorisch belang en/of het niet beschikbaar zijn van voldoende formatie. Een afwijzing van het verzoek tot beëindiging wordt door de werkgever gemotiveerd.
4. Op het verzoek tot beëindiging van het (extra) verlof is het bepaalde in artikel 9.10 van toepassing.
5. Voortijdige beëindiging van het (extra) verlof vindt plaats met ingang van de eerste dag van het cursusjaar.

Artikel 9.12

Ziekte tijdens seniorenverlof

1. Indien de werknemer ziek wordt blijft het (extra) verlof gedurende de ziekteperiode doorlopen.
2. Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het maandsalaris 100% van het door deze regeling verminderde maandsalaris.

3. Gedurende de periode van de dag na de in lid 2 genoemde periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt het maandsalaris 70% van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling.
4. Bij toepassing van artikel 5, eerste lid van de ZAR geldt het volgende:
 - de loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris;
 - de loondoorbetaling van 70% betreft het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling;
5. Bij toepassing van artikel 5, tweede lid van de ZAR geldt het volgende:
 - onder “zijn betrekkingsovervang” wordt verstaan de door opname van het (extra) verlof verminderde betrekkingsovervang;
 - de loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris.

Artikel 9.13

Werken tijdens opgenomen verlof

1. Het is de werknemer niet toegestaan om tijdens het opgenomen (extra) verlof betaalde werkzaamheden te verrichten voor derden of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van een eigen bedrijf.
2. De werkgever kan met opgaaf van redenen het (extra) verlof per direct beëindigen indien de werknemer in strijd handelt met het bepaalde in het eerste lid.
3. De werknemer is gehouden te voldoen aan een redelijk verzoek van de werkgever om informatie te verschaffen indien de werkgever een gegronde vermoeden heeft dat de werknemer in strijd met het bepaalde in het eerste lid handelt.

Paragraaf C BAPO / Overgangsrecht*

Artikel 9.14

Vervallen BAPO-regeling

De BAPO-regeling, zoals opgenomen in de CAO BVE 2007-2009 bijlage G en thans in bijlage D, is per 1 augustus 2014 vervallen. Cao-partijen zijn twee overgangsregelingen overeengekomen.

Artikel 9.15

Overgangsregeling I*

1. Deze overgangsregeling geldt voor:
 - a. de werknemer die op 31 juli 2014 gebruik maakte van de BAPO-regeling, zoals opgenomen in de CAO BVE 2007-2009;
 - b. de werknemer die op 31 juli 2014 voldeed aan de intredevoorwaarden voor de BAPO-regeling, zoals beschreven in de CAO BVE 2007-2009, bijlage G én die voor 1 juni 2014 bij zijn werkgever een aanvraag heeft ingediend voor het opnemen of uitbreiden van BAPO-verlofuren.
2. Het op 31 juli 2014 genoten, dan wel (tijdig) aangevraagde BAPO-verlof van de werknemer bedoeld in lid 1 wordt bevroren. Dit betekent dat de werknemer gebruik kan blijven maken van het aantal BAPO-verlofuren dat de werknemer op 31 juli 2014 genoot of (tijdig) had aangevraagd, conform de voorwaarden zoals opgenomen in de CAO BVE 2007-2009, bijlage G. Indien de werknemer de omvang van het BAPO-verlof wil verminderen of beëindigen, is het bepaalde in artikel IV.2 en in artikel VII van bijlage G van de CAO BVE 2007-2009 van toepassing. Na vermindering of beëindiging van het BAPO-verlof komt de werknemer voor deze verlofuren niet meer in aanmerking voor deelname aan overgangsregeling I.
3. De eigen bijdrage van de werknemer over het maandsalaris behorende bij de opgenomen BAPO-verlofuren wordt met ingang van 1 augustus 2014 verhoogd naar de volgende percentages:
 - 30% voor de carrièrepatronen 1 t/m 8;
 - 45% voor carrièrepatroon 9 of hoger.Deze eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op het maandsalaris.
4. De werknemer, bedoeld in lid 1, kan het bevroren BAPO-verlof, indien hij voldoet aan de intredevoorwaarden zoals bedoeld in paragraaf B, artikel 9.5, aanvullen tot 170 uur of 340 uur verlof, conform de in paragraaf B opgenomen voorwaarden (waaronder de percentages eigen bijdrage). De werknemer is daarbij gehouden het gehele verlof op te nemen conform het bepaalde in artikel 9.9 van paragraaf B.
5. De werknemer, bedoeld in lid 1, van 55 jaar of 56 jaar kan het bevroren BAPO-verlof, indien hij voldoet aan de intredevoorwaarden zoals bedoeld in paragraaf B, artikel 9.5 sub b en c, aanvullen tot 170 uur verlof, conform de in paragraaf B opgenomen voorwaarden (waaronder het percentage eigen bij-

drage). De werknemer is vervolgens gehouden het gehele verlof op te nemen conform het bepaalde in artikel 9.9 van paragraaf B.

Artikel 9.16

Overgangsregeling II

1. Deze overgangsregeling geldt voor de werknemer die op 31 juli 2014 geen gebruik maakte van de BAPO-regeling, zoals opgenomen in de CAO BVE 2007-2009, bijlage G en die niet voor 1 juni 2014 bij zijn werkgever een aanvraag voor het opnemen van BAPO-verlof had ingediend, maar die op 1 augustus 2014 wel de leeftijd van 55 of 56 jaar heeft bereikt.
2. De werknemer, bedoeld in het eerste lid, kan, indien hij voldoet aan de introdevoorzwaarden b en c van artikel 9.5 van Paragraaf B, gebruik maken van de nieuwe Regeling seniorenverlof, conform de in paragraaf B opgenomen voorwaarden.

Paragraaf D Overige seniorenfaciliteiten

Artikel 9.17

Senioredagen

1. Artikel E-22 van de CAO BVE 2007-2009 is per 1 augustus 2014 vervallen. De bepalingen, zoals opgenomen in lid 2 tot en met 5 van dit artikel, komen daarvoor in de plaats.
2. De werknemer komt onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor senioredagen:
 - de werknemer heeft de leeftijd van 52 jaar of ouder bereikt;
 - de werknemer maakt geen gebruik van de Regeling seniorenverlof, zoals bedoeld in paragraaf B, of van overgangsregeling II, zoals bedoeld in paragraaf C;
3. De werknemer die gebruik maakt van overgangsregeling I, zoals bedoeld in paragraaf C, behoudt het recht op senioredagen conform artikel E-22 van de CAO BVE 2007-2009.
4. De hoogte van het verlof bedraagt voor de werknemer, bedoeld in lid 2 en behorend tot het OP:
 - 1 dag per cursusjaar, indien de werknemer 52 t/m 55 jaar is;

- 1,5 dag per cursusjaar, indien de werknemer 56 jaar of ouder is.

De hoogte van het verlof bedraagt voor de werknemer, bedoeld in lid 2 en behorend tot het OBP;

- 1 dag per cursusjaar, indien de werknemer 52 t/m 53 jaar is;
- 2 dagen per cursusjaar, indien de werknemer 54 t/m 55 jaar is;
- 3 dagen per cursusjaar, indien de werknemer 56 jaar of ouder is.

Artikel 9.18

Dagelijkse werktijdverkorting

1. Artikel E-20 van de CAO BVE 2007-2009 is per 1 augustus 2014 vervallen. Het bepaalde, zoals opgenomen in lid 2 t/m 5, komt daarvoor in de plaats.
2. De werknemer komt onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor een verkorting van de dagelijkse werktijd met een half uur (bij een normbetrekking):
 - de werknemer behoort tot het OBP;
 - de werknemer ontvangt een maandsalaris op basis van carrièrepatroon 1 t/m 8;
 - de werknemer is 60 jaar of ouder;
 - de werknemer verricht geen betaalde nevenwerkzaamheden.
3. De werknemer, behorende tot het OBP, van 60 jaar of ouder, met carrièrepatroon 9 of hoger die op 31 juli 2014 gebruik maakte van artikel E-20 van de CAO BVE 2007-2009 behoudt dit recht. Dit recht komt te vervallen indien de werknemer gebruik maakt van de Regeling seniorenverlof, zoals bedoeld in paragraaf B.
4. De werknemer verzoekt schriftelijk om gebruikmaking van deze regeling.
5. Het recht op een half uur dagelijkse werktijdverkorting is ook van toepassing op deeltijdmedewerkers, naar rato van de omvang van de werktijdfactor.
6. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan niet met overwerk worden belast.

Hoofdstuk M Duurzame inzetbaarheid

Artikel M-1-a Algemeen

1. Deze regeling is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op de langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, om werk en privé goed te combineren. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop.
2. DI-uren kunnen niet worden omgezet in loon.
3. Bij beëindiging van het dienstverband worden gespaarde DI-uren niet uitbetaald. Resterende DI-uren vervallen.
4. De uren die genoemd worden in deze regeling gelden voor werknemers die in deeltijd werken naar rato van de betrekkingssomvang met inachtneming van artikel M-1-b.
5. De DI-regeling treedt in werking op 1 augustus 2015.

Artikel M-1-b Aanspraak DI-regeling

Aanspraak op de regeling voor duurzame inzetbaarheid heeft:

- de werknemer met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger
- de nieuw in dienst tredende werknemer, met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger, die in de afgelopen vijf jaar drie jaar werkzaam is geweest in het hbo.

Artikel M-1-c Inwerken van nieuwe werknemers

De werkgever formuleert in overleg met de PMR beleid voor het inwerken van nieuw in dienst tredende werknemers. Het beleid bevat waarborgen om ervoor te zorgen dat nieuwe werknemers in een periode van maximaal drie jaar adequaat worden ingewerkt. Ook de inwerkende collega wordt daartoe in tijd gefaciliteerd. De beginnend docent zal worden gefaciliteerd om in ieder geval de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid te behalen. Artikel O-4 is van toepassing.

Artikel M-1-d Persoonlijk DI-budget

1. De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft jaarlijks recht op een DI-budget van 45 uur.
2. In afwijking van lid 1 bedraagt het DI budget 40 uur in elk van de jaren 2015, 2016, 2017, 2018 en 2019.
3. Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingssomvang.

Artikel M-1-e Extra persoonlijk DI-budget

1. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo, heeft jaarlijks recht op een extra DI-budget van 45 uur.
2. In afwijking van lid 1 bedraagt het extra DI budget 50 uur in elk van de jaren 2015, 2016, 2017, 2018 en 2019.
3. Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingsomvang.

Artikel M-1-f Aanwending

1. De werknemer kan het DI-budget aanwenden voor één of meer van de volgende doelen:
 - het opdoen van werkervaring buiten de hogeschool
 - het verrichten van bovenformatief *) werk binnen de hogeschool
 - ontwikkeling en/of aanvullend studieverlof
 - herstel van de balans tussen werk en privé voor een beperkte periode
 - sabbatsverlof
 - recuperatieverlof voor een beperkte aaneengesloten periode
 - zorgverplichtingen voor een beperkte periode
 - activiteiten gericht op het verbreden van de inzetbaarheid.

**) het opdoen van werkervaring binnen de hogeschool mag niet leiden tot verdringing van regulier werk*
2. De werknemer overlegt jaarlijks in de gesprekscyclus met zijn direct leidinggevende of en op welke wijze het DI-budget binnen de genoemde bestedingsdoelen wordt aangewend. Deze afspraken, waaronder spaarafspraken, worden schriftelijk vastgelegd. Sparen is mogelijk tot een maximum van 200 uur. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, geldt het spaarmaximum naar rato van de betrekkingsomvang. Vanaf dat maximum stopt de opbouw van het DI-budget. De werknemer kan in de spaarperiode DI-uren opnemen vanuit het gespaarde budget. De uiteindelijk beslissing over de aanwending van het DI-budget is aan de werknemer. Wanneer DI-uren worden ingezet voor werk binnen de hogeschool of wanneer het belang van de organisatie zich verzet tegen de voorgestelde aanwending, is goedkeuring van de werkgever noodzakelijk.

Artikel M-1-g DI-plan op hogeschoolniveau

De werkgever kan met instemming van de PMR op instellingsniveau de bovengenoemde bestedingsdoelen aanvullen c.q. voorzien van suggesties.

Artikel M-1-h Reglement

De werkgever stelt in overleg met de PMR een reglement op, waarin afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de DI-regeling in de praktijk wordt uitgevoerd. Daarbij wordt rekening gehouden met hetgeen is bepaald in hoofdstuk L Keuzemenu Arbeidsvoorwaarden. In dit reglement kan ook worden opgenomen of en op welke wijze de DI-uren kunnen worden omgezet in te declareren kosten. Daarbij wordt de waarde van een DI-uur vastgesteld volgens de systematiek van hoofdstuk L lid 3.

Artikel M-1-i Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge artikel M-1 voor de hogeschool aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn de vakorganisaties bereid om met de hogeschool in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de betreffende hogeschool. Zowel de individuele hogeschool als de vakorganisaties kunnen het specifieke hogeschoolprobleem inbrengen in het landelijk cao-overleg.

Artikel M-2 Werktijdvermindering Senioren

Artikel M-2-a Algemeen

1. Met ingang van 1 januari 2015 kan de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo vanaf een door hemzelf te bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daar tegen verzet) eenmalig kiezen voor de mogelijkheid om
 - de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen.
 - gedurende een periode van maximaal 5 jaar.

2. De werknemer verplicht zich schriftelijk om na de in lid 1 bedoelde periode van maximaal 5 jaar uit dienst te treden voor een omvang die minimaal gelijk is aan de werktijdvermindering.
3. De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het salaris per maand behorende bij de in lid 1 bedoelde werktijdvermindering van
 - 45% in de periode tussen 10 en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
 - 25% in de periode tussen 5 en 0 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
4. In afwijking in de genoemde percentages in lid 3 geldt voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 7 een eigen bijdrage over het salaris per maand van
 - 35% in de periode tussen 10 en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
 - 20% in de periode tussen 5 en 0 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
5. Gedurende ziekte in het tweede ziektejaar wordt het percentage eigen bijdrage van de werknemer op nul gezet.
6. Een verminderde werktijd als bedoeld in de leden 2 en 3 wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd. Alle aan het maandsalaris en de betrekkingsomvang gerelateerde aanspraken worden in dat geval berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij niet van de regeling gebruik zou maken.
7. De werknemer die gebruik maakt van de regeling Werktijdvermindering Senioren kan geen aanspraak maken op het extra persoonlijk DI-budget conform artikel M-1-e.
8. Het is de werknemer, die van de regeling Werktijdvermindering Senioren gebruik maakt, niet toegestaan om in de tijd waarmee de overeengekomen jaartaak is verminderd, nieuwe inkomsten uit arbeid of bedrijf te genereren.

Artikel M-2-b Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge artikel M-2 voor de hogeschool aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn de vakorganisaties bereid om met de hoge-

school in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van de betreffende hogeschool. Zowel de individuele hogeschool als de vakorganisaties kunnen het specifieke hogeschoolprobleem inbrengen in het landelijk cao-overleg.

Artikel M-2-c Reglement

De werkgever kan in overleg met de PMR een reglement opstellen waarin afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de Werktijdvermindering Senioren in de praktijk wordt uitgevoerd.

Artikel M-2-d Overgangsregeling

1. Artikel M-1 van de cao-hbo 2012-2013 blijft in stand tot 1 augustus 2015. Artikel M-2 van de cao-hbo 2012-2013 vervalt met ingang van 1 januari 2015. Voor de werknemer die op 1 januari 2015 gebruik maakt van de M-2 regeling van de cao-hbo 2012-2013 geldt dat hij zijn recht behoudt.
2. Het extra persoonlijk DI-budget is niet van toepassing op de werknemer die gebruik maakt van artikel M-2 van de cao-hbo 2012-2013.
3. De werknemer die gebruik maakt van artikel M-2 van de cao-hbo 2012-2013 kan overstappen op de regeling Werktijdvermindering Senioren, waarbij de maximale termijn van gebruik van M-2 plus de WS-regeling 5 jaar bedraagt.
4. Die werknemer die volledig gebruik heeft gemaakt van het recht ingevolge artikel M-2 van de cao hbo 2012-2013 kan geen aanspraak maken op de regeling Werktijdvermindering Senioren.
5. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om over te stappen op de regeling Werktijdvermindering Senioren als bedoeld in lid 3, blijft minimaal het percentage intact, waarmee het dienstverband na afloop van de M-2 regeling van de cao-hbo 2012-2013 zou worden beëindigd.
6. De keuze voor de overstap dient voor 1 september 2015 te worden gemaakt.

Hoofdstuk N Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Artikel N-1 Systematische evaluatie van functioneren

1. De werkgever stelt na instemming van de vakorganisaties een