

Regeling Basisbudget



1. Inleiding

Met de komst van de cao-VO 2014-2015 heeft er een herverdeling plaatsgevonden van de middelen die beschikbaar zijn binnen het voortgezet onderwijs. Een aantal regelingen zoals trekkingsrecht, BAPO en leeftijdsuren heeft ruimte gemaakt voor Levensfasebewust Personeelsbeleid. Hiermee heeft elke medewerker, ongeacht de leeftijd, recht op basisbudget. Vanaf een leeftijd van 57 jaar kan dit basisbudget tegen voorwaarden worden verhoogd. Doel van deze regeling is dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn in elke levensfase.

In artikel 7 Levensfasebewust Personeelsbeleid van cao-VO 2023-2024 is terug te vinden welke voorwaarden er zijn verbonden aan het basisbudget. De informatie in de cao betreft een kader waarbinnen werkgevers met de GMR de ruimte krijgen om hier nader invulling aan te geven. In deze beleidsnotitie geeft Stichting VOOR nader vorm aan het basisbudget¹ als aanvulling op de wet- en regelgeving uit de cao. De geldigheid van dit beleid heeft altijd dezelfde looptijd als dat van de overeengekomen cao. Zodra er wijzigingen optreden in de vigerende cao zal er beoordeeld worden in welke mate dit beleid aangepast dient te worden.

2. Algemene regels

- I. Het basisbudget geldt voor alle medewerkers die een dienstverband hebben bij Stichting VOOR. Startende leraren die lesreductie krijgen zijn uitgesloten van deze regeling. De keuzemogelijkheden zoals beschreven in de cao-VO en deze aanvullende regeling zijn niet van toepassing voor de medewerker welke een dienstverband (hoofdaanstelling) heeft ter vervanging van ziekte gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband (zie cao-VO artikel 7.1 lid 2 onder a). De besteding van deze uren zal in de vorm van een verhoging van het uurloon met de factor 1,05 worden gerealiseerd.
- II. Het recht op basisbudget wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld bij de start van het nieuwe schooljaar. Hiervoor wordt de werktijdfactor gebruikt zoals deze op 1 augustus (of datum indiensttreding) van toepassing is. Gedurende het schooljaar kan het recht op basisbudget worden aangepast door de afdeling HRM als gevolg van bijvoorbeeld een tijdelijke uitbreiding.
- III. De medewerker kan elk schooljaar opnieuw invulling geven aan zijn basisbudget en, indien van toepassing, aanvullend verlofbudget en/of extra verlofbudget. De medewerker maakt zijn keuze inzake het basisbudget voorafgaand aan een schooljaar voor 1 maart bekend middels het inventarisatieformulier. De keuze van de medewerker t.a.v. de besteding van zijn basisbudget in een schooljaar is in principe onherroepelijk.
- IV. Conform de cao-VO behoort het inzetten van het basisbudget voor kortdurend of tussentijds verlof niet meer tot de keuzemogelijkheden. Enkel in overleg met en na akkoord van de rector of directeur kan hier, in uitzonderlijke situaties, van worden afgeweken.

¹ Hiermee wordt in de naamgeving aangesloten bij de cao-VO. Indien we refereren aan persoonlijk budget hebben we het over de oude regeling.

3. Uitgangspunten

- Het basisbudget betreft 90 uur per schooljaar bij een normaanstelling (50 klokuren + 40 extra klokuren met ingang van schooljaar 2022-2023).
- Het basisbudget dient te worden ingezet voor werkdrukvermindering en duurzame inzetbaarheid.
- Het basisbudget wordt in beginsel aangewend voor les- en taakreductie.
- Over de uren basisbudget ontvangt de medewerker salaris alsof er geen verlof wordt genoten.
- De afdeling HRM voert de administratie van het basisbudget.
- Tijdens onbetaald verlof vindt geen opbouw plaats van het basisbudget.
- Bij beëindiging van het dienstverband is het uitgangspunt dat de (gespaarde) uren uit het basisbudget voorafgaand aan de uitdiensttreding in tijd worden opgenomen. Indien de medewerker door werkgever niet in staat wordt gesteld om de uren op te nemen en/of dit niet past binnen de fiscale wet- en regelgeving, zullen de resterende uren met de eindafrekening uitbetaald worden of zullen deze op verzoek van de medewerker worden overgedragen aan een volgende werkgever in het voortgezet onderwijs volgens de berekeningsmethode 1/138 van het bruto maandsalaris naar rato van de arbeidsomvang plus sociale lasten (35%).
- Indien structurele opname van het basisbudget leidt tot een reisdag minder, wordt de reiskostenvergoeding evenredig aangepast. Na afloop van de structurele opname van het basisbudget wordt de reiskostenvergoeding weer geactiveerd. Dit conform cao-VO bijlage 3 artikel H lid 1.

4. Keuzemogelijkheden

Het basisbudget kan worden ingezet voor diverse bestedingsdoelen. De verschillende mogelijkheden met betrekking tot het inzetten van uren basisbudget worden hieronder uiteengezet.

- Vermindering van de lestaak of overige taken (OP)

Docenten hebben het recht het budget in te zetten voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken (zie cao-VO artikel 7.4 lid 1 onder a).

- Verlof

In afwijking van de cao-VO mag op basis van deze regeling het basisbudget als structureel verlof worden opgenomen.

Opname structureel verlof

Indien het gespaarde basisbudget een saldo van 332 uren overschrijdt, dient in het hierop volgende schooljaar minimaal 166 uur (0,1 wtf) en maximaal 332 uur (0,2 wtf) te worden opgenomen in de vorm van structureel verlof.

In geval van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, zoals onoverkomelijke organisatorische problemen door lesuitval, kan de rector of directeur dit verzoek afwijzen.

Opname kortdurend of incidenteel verlof

Het inzetten van reeds gespaarde uren *persoonlijk budget* of (gespaarde) uren basisbudget voor kortdurend of incidenteel verlof wordt met ingang van 1 augustus 2025 beperkt tot maximaal 24 uur per schooljaar en in de vorm van een dag (maximaal 3 x een dag) of maximaal 3 aaneengesloten

dagen opgenomen (8 klokuren per dag). Opname van incidenteel verlof is alleen mogelijk in overleg met en na akkoord van de leidinggevende.

In overleg met en na akkoord van de rector of directeur wordt de mogelijkheid geboden om extra incidenteel verlof op te nemen. Opgenomen uren basisbudget worden in mindering gebracht op het saldo basisbudget.

Op de volgende momenten zal een verzoek tot opname van verlof in principe niet worden toegekend;

- voorafgaand of aansluitend aan de zomervakantie;
- tijdens leerlingenbesprekingen, docentensprekuren en informatiedagen/avonden.

Voor medewerkers die behoren tot de functiecategorie OOP geldt dat de uren basisbudget bij de keuze verlof worden toegevoegd aan de vakantiekaart.

Opname voorafgaand aan het pensioen

Voor reeds gespaarde uren *persoonlijk budget* (tot en met schooljaar 2024-2025) en gespaarde uren basisbudget geldt dat deze als verlofuren aaneengesloten mogen worden opgenomen voorafgaand aan het pensioen, mits dit is toegestaan volgens de vigerende fiscale wet- en regelgeving.

- **Sparen**

In afwijking van de cao-VO is het mogelijk om uren basisbudget te sparen. Er kan worden gespaard tot opname van structureel verlof voor minimaal 0,1 wtf (166 klokuren) en maximaal 0,2 wtf (332 klokuren) mogelijk is. Bij een normbetrekking betekent dit dat er in beginsel maximaal 4 jaar kan worden gespaard ($4 \times 90 = 360$ uur).

De maximering die gesteld wordt aan het sparen van uren basisbudget is van toepassing met ingang van 1 augustus 2025 en geldt niet voor reeds gespaarde uren *persoonlijk budget*. Voor reeds gespaarde uren *persoonlijk budget* geldt de maximering zoals opgenomen in de oude regeling (2024-2025).

Voor gespaarde uren *persoonlijk budget* en/of basisbudget geldt dat deze uren na 4 jaar in waarde worden gefixeerd (zoals beschreven in de cao-VO 2021 artikel 2 b onder II). *Bijvoorbeeld: Een medewerker verdient 40 euro per uur en spaart gedurende 4 jaar in totaal 90 uur basisbudget. Na 4 jaar wordt zijn gespaarde basisbudget in waarde vastgesteld op $90 \times 40 = 3600$ euro. In het 5^e jaar gaat de medewerker meer verdienen, namelijk 41,96 euro per uur. De medewerker kan dan nog $3600 / 41,96 = 85,8$ afgerond 86 uur aan verlof opnemen.*

Voor medewerkers die behoren tot de functiecategorie OOP geldt dat de uren basisbudget bij de keuze verlofsparen worden toegevoegd aan de vakantiekaart.

Sparen voor opname voorafgaand aan het pensioen

In afwijking op voorgaande kan de medewerker ook sparen voor verlofopname voorafgaand aan het pensioen. Opname van dit gespaarde basisbudget gebeurt in overleg met en na akkoord van de leidinggevende en HRM en wordt getoetst aan de vigerende fiscale wet- en regelgeving. Indien blijkt dat (volledige) opname binnen de fiscale kaders niet mogelijk is, zullen de uren (alsnog) gedeeltelijk of volledig worden uitbetaald.

Voor gespaarde uren *persoonlijk budget* en/of gespaarde uren basisbudget geldt dat deze uren na 4 jaar in waarde worden gefixeerd (zoals beschreven in de cao-VO 2021 artikel 2 b onder II).

- **Kapitaliseren**

De uren van het basisbudget kunnen worden gekapitaliseerd. Het uurtarief bij kapitalisatie van het basisbudget wordt bepaald op 1/138 van het bruto maandsalaris, naar rato van de benoemingsomvang. De waarde kan worden besteed aan de volgende doelen:

Bijdrage in de kosten van kinderopvang

De medewerker die ervoor kiest om het basisbudget in te zetten als bijdrage in de kosten van de kinderopvang, geeft de werkgever in maand juni inzicht in de gemaakte kosten van het afgelopen schooljaar. Hiervoor heeft de werkgever een verzamelfactuur van de kinderopvang nodig en een overzicht van de feitelijk verrichte betalingen. De werkgever beoordeelt dit en maakt met de salarisuitbetaling van juli een bruto vergoeding over aan de medewerker ter grootte van het basisbudget volgens de fiscale regels die gelden bij een onkostenvergoeding.

De verantwoordelijkheid voor het tijdig aanleveren van de juiste documenten ligt bij de medewerker. Indien er geen bewijsstukken worden aangeleverd kan om fiscale redenen de bruto vergoeding niet worden verwerkt.

Verhoging van pensioenaanspraken

De medewerker die ervoor kiest om zijn basisbudget in te zetten als verhoging van de pensioenaanspraken kan via het ABP navragen of er voldoende fiscale ruimte is in het betreffende jaar van voorgenomen storting. De fiscale ruimte kan van jaar tot jaar veranderen. Op schriftelijk verzoek van de medewerker maakt de werkgever via het salaris van de medewerker in de maand juli een bruto vergoeding over aan het ABP ter grootte van het basisbudget.

De verantwoordelijkheid voor het tijdig aanleveren van de juiste documenten ligt bij de medewerker. Indien er geen bewijsstukken worden aangeleverd kan om fiscale redenen de bruto vergoeding niet worden verwerkt.

- **Uitbetalen**

De medewerker in één der schalen 1 tot en met schaal 8 kan ervoor kiezen om het basisbudget op jaarbasis uit te laten betalen in de vorm van een eenmalige bruto vergoeding in juli (van het betreffende schooljaar waarin het recht wordt opgebouwd).

In afwijking op de cao-VO wordt deze mogelijkheid tevens geboden aan medewerkers vanaf schaal 9. Dit geldt daarmee ook voor medewerkers in de functiecategorie OP en Directie.

5. Aanvullend en extra verlofbudget

De medewerker van 57 jaar en ouder heeft het recht om 50 uur uit het basisbudget in te zetten voor verlof in combinatie met een aanvullend verlofbudget van 120 uur per schooljaar (op basis van een normaanstelling). Voor dit verlof geldt een eigen bijdrage van 40% voor de medewerker die is ingeschaald in een der schalen tot en met schaal 8. Voor de medewerker die is ingeschaald in schaal 9 of hoger, geldt een eigen bijdrage van 50% (zie artikel 7.2 lid 3 cao-VO). Indien de medewerker gebruik maakt van het aanvullend verlofbudget heeft hij het jaarlijks recht om hieraan maximaal 170 uur extra verlofbudget toe te voegen. Voor dit extra verlofbudget geldt een eigen bijdrage van 100% (zie artikel 7.2 lid 4 cao-VO).

Medewerkers van 57 jaar en ouder die van deze verlofregeling gebruik maken hebben tevens een vrij besteedbaar extra basisbudget van 40 uur. Deze uren zijn in te zetten voor alle keuzemogelijkheden die

aan medewerkers worden geboden. Tevens bestaat voor deze groep de mogelijkheid om de 40 uur basisbudget in te zetten ter compensatie van het extra verlofbudget. Hierdoor betaalt de medewerker niet 100% eigen bijdrage over 170 uur, maar 100% over $170 - (40 \times \text{netto werktijdfactor})$ uur.

Verder geldt dat het jaarlijkse recht in zijn geheel dient te worden opgenomen. Indien en voor zover gebruik gemaakt wordt van het aanvullend en/of extra verlofbudget geldt dat dit een doorlopende regeling betreft (zie artikel 7.2 lid 10). Het aanvullend en extra verlofbudget kan enkel worden opgeschort op verzoek van de werkgever en met toestemming van de medewerker in kwestie.

Pensioenpremie wordt door werkgever en medewerker betaald alsof er geen aanvullend en/of extra verlofbudget wordt genoten (zie cao-VO artikel 7.2 lid 6 onder e).

Aanvullend verlofbudget sparen

De medewerker van 57 jaar en ouder heeft ook de mogelijkheid om het aanvullend verlofbudget te sparen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. De medewerker heeft dan het recht om, in geval van een normaanstelling, jaarlijks 50 uur basisbudget in combinatie met 120 uur aanvullend verlofbudget te sparen voor opname op een later moment. De eigen bijdrage die geldt voor het aanvullend verlofbudget wordt pas verrekend op het moment dat de medewerker ervoor kiest om het gespaarde aanvullend verlofbudget op te nemen. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst komt het niet opgenomen aanvullend verlofbudget te vervallen (zie cao-VO artikel 7.2 lid 8).

Het gespaarde basisbudget en aanvullend verlof kan in enig schooljaar naast de opname van het jaarlijks recht op aanvullend verlof worden opgenomen in plaats van het extra verlof met een maximum van in totaal 340 klokuren per schooljaar bij een normaanstelling. In plaats van een eigen bijdrage van 100% welke geldt bij opname van het extra verlofbudget, geldt dan een eigen bijdrage van 40% of 50% voor het gespaarde aanvullend verlofbudget. Aan de hand van onderstaand voorbeeld wordt dit verder verduidelijkt:

Voorbeeld: Een docent werkt fulltime en heeft 5 jaar lang zijn basisbudget (5 x 50 uur) en aanvullend verlofbudget (5 x 120 uur) gespaard. Na 5 jaar geeft hij voorafgaand aan het nieuwe schooljaar aan dat hij gebruik wil maken van zijn jaarlijkse recht op aanvullend verlof in combinatie met het gespaarde verlof. De medewerker neemt dan zijn jaarlijkse recht op (50 + 120) tezamen met het gespaarde recht (50 + 120) rekening houdend met een maximum van 340 uur per jaar bij een normaanstelling. Zijn eigen bijdrage is 0% voor $50 + 50 = 100$ uur basisbudget en 50% voor $120 + 120 = 240$ uur aanvullend verlof. De $50 + 120$ uur = 170 uur die hij opneemt uit zijn spaarpot, neemt hij op in plaats van het extra verlof, waarvoor een eigen bijdrage geldt van 100%. Voor de docent is dit financieel een stuk aantrekkelijker. Omdat hij 5 jaar heeft gespaard is het mogelijk om 5 jaar lang de gespaarde uren in combinatie van het jaarlijkse recht in te zetten.

Overige bepalingen

Er kunnen zwaarwegende omstandigheden zijn, waarin van deze regeling wordt afgeweken, zulks ter beoordeling van de directie.