

# Triade



Stichting voor **katholiek primair onderwijs**

## **Vervangingsbeleid**

## **INHOUDSOPGAVE**

1.	Inleiding	3
2.	Aanleiding	3
	2.1. Onderhandelaarsakkoord cao PO 2016-2017/cao PO 2016-2017	3
	2.2. Buiten toepassing verklaren ketenbepaling	3
	2.3. Vervangingsfonds	3
3.	Uitgangspunten	4
4.	Organisatie vervanging stichting Triade	4
	4.1. Betrokkenen	4
	4.2. Kaders CAO-PO, wetgeving en personeelsbeleid Triade	4
	4.3. Vervangers en kwaliteit	4
	4.3.1. Volgorde inzet vervangers	5
	4.3.2. Poolers	5
	4.3.3. Vervangers met een min- max contract	5
	4.3.4. Externe flexibele schil	5
	4.4. Werkwijze	6
	4.5. Verzuim vervanger	6
	4.6. Aanvang en einde benoeming en doorbetaling salaris	6
	4.7. Salariëring en taken vervangers	6
	4.7.1. Vervanging en gymles	6
5.	Conclusie	6
	Bijlage 1: Reglement Vervanging stichting Triade	7
	Bijlage 2: Matrix taken en verantwoordelijkheden	8
	Bijlage 3: Handreiking vervangingsmogelijkheden	9
	Bijlage 4: Contactgegevens en bereikbaarheid	9
	Bijlage 5: Relevante CAO bepalingen	10
	Bijlage 6: Protocol bij vervangingen	18

## **1. Inleiding**

De stichting Triade is een schoolbestuur met onder haar bevoegd gezag 8 scholen in de gemeente Sittard-Geleen. Het bevoegd gezag is het College van Bestuur (CvB). Daarnaast kent de Stichting een Onderwijsservicebureau dat scholen en CvB ondersteunt en adviseert. Triade heeft per 1-8-2016, 150 werknemers die gezamenlijk goed onderwijs verzorgen voor 2034 kinderen.

Triade maakt gebruik van een Vervangersbank en kent een vervangingspool waarmee de vervangingen grotendeels worden ingevuld.

Het vervangingsbeleid, dient ten gevolge van art. 2.15 lid 4 van de Cao PO door stichting Triade, als werkgever in het bijzonder onderwijs, te worden opgesteld als onderdeel van het formatiebeleid.

Het vervangingsbeleid heeft tot doel de kwaliteit en de voortgang van het onderwijs op de scholen van stichting Triade te garanderen, door kwalitatief goede vervangers, toegerust op hun taak als groepsleerkracht, die voldoen aan de eisen die worden gesteld binnen de scholen van de stichting.

## **2. Aanleiding**

### **2.1. Onderhandelaarsakkoord cao PO 2016-2017/cao PO 2016-2017**

Vanaf 1 juli 2016 is de Cao PO 2016-2017 van kracht. In deze cao heeft onder andere een vertaling plaatsgevonden van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) naar het primair onderwijs.

De afspraken over de uitvoering van de WWZ gelden alleen voor het bijzonder onderwijs. Het openbaar onderwijs valt onder de ambtenarenwet en niet onder het Burgerlijk Wetboek, dus ook niet onder deze WWZ.

Vanaf 1 juli 2016 geldt volgens de WWZ voor het bijzonder onderwijs:

- Bij uitsluitend vervangingsbetrekkingen van medewerkers met les- en behandeltaken maximaal 6 contracten in 36 maanden en een wachttijd van 6 maanden en 1 dag.
- In alle andere gevallen maximaal 3 contracten in 24 maanden en een wachttijd van 6 maanden en 1 dag.
- Ook tijdelijke uitbreidingen van medewerkers in vaste dienst vallen onder deze bepalingen.
- Er is geen overgangsrecht en dat betekent dat alle contracten die zijn gesloten voor 1 juli 2016 meetellen in de lopende keten.

Daarbij is er de verplichting voor het bijzonder onderwijs en het advies voor het openbaar onderwijs om vervangingsbeleid op te stellen. In het vervangingsbeleid wordt omschreven op welke manier vervanging wordt georganiseerd. Zie verder H 4.5.1. Er wordt volgens afspraak in de Cao gewerkt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel, CAO Artikel 2.15 lid 4, zie Hoofdstuk 4.3.1.

### **Artikel 2.15, lid 4, cao-po luidt als volgt:**

De werkgever in het bijzonder onderwijs stelt, na verkregen instemming van de PGMR, als onderdeel van het meerjarenformatiebeleid, vervangingsbeleid vast. Op basis van de historische vervangingsbehoefte omschrijft de werkgever op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welke type contracten. Bij het opstellen van dit beleid hanteert de werkgever de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel.

### **2.2. Buiten toepassing verklaren ketenbepaling**

Artikel 7:668a BW t.a.v. de ketenbepaling is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die in de maanden januari tot en met maart van 2017 of in de maanden januari tot en met maart van 2018 is ingegaan voor ten hoogste 14 kalenderdagen in verband met de vervanging wegens onvoorzien ziekteverzuim van onderwijsgevende personeel en onderwijsondersteunend personeel met lesgebonden en/of behandeltaken. Registratie van deze niet-meetellende korte dienstverbanden dient te gebeuren via Clooser.

### **2.3. Vervangingsfonds**

De stichting Triade is aangesloten bij het Vervangingsfonds. Het Vervangingsfonds (Vf) is in 1992 opgericht om de kosten van de vervanging van afwezige medewerkers in het onderwijs te spreiden over alle schoolbesturen. Schoolbesturen betalen premie aan het fonds en mogen, binnen de kaders van het reglement Vervangingsfonds, de kosten van vervangers van afwezige medewerkers declareren. Stichting Triade is voor het gehele onderwijsgevende personeel aangesloten bij het

Vervangingsfonds. Voor het onderwijsondersteunend personeel (op de scholen en het osb) is Triade aangesloten bij het Risicofonds (Achmea) met een wachttijd van 65 dagen. Alle schoolbesturen zijn eigen risicodragers voor zaken als zwangerschapsverloven, ouderschapsverloven, rechtspositioneel verlof, arbeidsongeschiktheid na 28 maanden, vervanging tijdens de zomervakantie en schorsing als ordemaatregel na 6 weken. Dit op grond van wijzigingen in het reglement van het Vervangingsfonds.

### 3. Uitgangspunten

Met het vervangingsbeleid wil de stichting Triade een oplossing voor alle vervangingsvragen en hanteert de volgende uitgangspunten:

1. De belangrijkste doelstelling is dat de vervanging zo georganiseerd wordt dat het primair proces op de scholen met zo weinig mogelijk hinder doorgang kan vinden. Met andere woorden: de vervangingsbehoefte van scholen moet tijdig worden ingevuld met kwalitatief goede vervangers.
2. De CAO PO 2016-2017 en het voorkomen van verplichtingen op basis van ketenbeding WWZ/Cao PO;
3. Administratieve lastenverlichting op school- en bestuursniveau;
4. Eenduidig beleid voor alle scholen;
5. Zoveel mogelijk tegemoet komen aan de vraag van scholen naar weinig wisselingen in vervangers;
6. Vervangers worden begeleid en beoordeeld door de directie van de scholen.
7. Noodmaatregelen vinden altijd plaats in overleg met het CvB en zijn alleen aan de orde in het uiterste geval. (zie bijlage Protocol bij vervangingen uit het vademecum van de stichting. Dit protocol, daterend uit 2002, is leidraad. Elke school maakt op basis hiervan en de mogelijkheden vanuit de eigen situatie een plan dat voor de zomervakantie met de mr wordt besproken.

### 4. Organisatie vervanging stichting Triade

De uitvoering van het vervangingsbeleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van schooldirectie, coördinator vervangingen en CvB. Primair bewaakt de coördinator vervangingsbank het ontstaan van verplichting in samenspraak met OSB.

Triade maakt gebruik van een vervangersbank en heeft een coördinator vervangingen, die het geheel van vervanging begeleidt en controleert. Dit ontslaat de directeur niet van zijn verantwoordelijkheid in dezen.

Vraag en aanbod worden bij de coördinator kenbaar gemaakt. Met behulp van een web-based programma, 'Clooser.nl', wordt de vraag om vervangingen met het aanbod aan vervangers gematcht.

Voor situaties waarin deze werkwijze niet voorziet wordt te allen tijde contact opgenomen met de coördinator vervangingen.

#### 4.1. Betrokkenen

<i>Begrip</i>	<i>Definitie</i>
Vervanger	Hij/zij die de afwezige medewerker vervangt.
Schoolleiding	De schooldirecteur of adj./plv. directeur
Melder	De directie van de school meldt het verzoek.
Coördinator vervangingen	De coördinator is de heer H. Lousberg.
Medewerker PSA	De medewerker PSA, mevrouw S. Bogers, Onderwijsservicebureau van Triade.
Poolers	Medewerkers in vaste dienst zie H 4.3.1.1
Min-max contracten	Medewerkers die een tijdelijke aanstelling van maximaal 1 jaar hebben en worden ingezet voor vervangingen.

## **4.2. Kaders CAO-PO, wetgeving en personeelsbeleid Triade**

De CAO-PO bevat de kaders en bepalingen in relatie tot vervangingen. Wettelijke bepalingen die van toepassing zijn op reguliere medewerkers zijn ook van toepassing op vervangers, bijv. de Arbowet en de Wet Verbetering Poortwachter. Vanaf het moment dat de coördinator de beschikbare vervanger heeft ingepland, is er sprake van een tijdelijk dienstverband voor de duur van de betreffende vervanging.

Bij een vervanging geldt voor de vervanger hetzelfde personeelsbeleid als voor de leerkrachten van de school waar hij/zij vervangt.

## **4.3. Vervangers en kwaliteit**

De directeuren van de scholen houden contact met de coördinator vervangingen over de kwaliteit van de vervangers. Dit speelt een belangrijke rol bij de daadwerkelijke inzet van de vervangers of doorstroming naar een mogelijke vacature.

### **4.3.1. Volgorde inzet vervangers**

Bij elke vervanging staat voorop dat de inzet wordt gecoördineerd door de coördinator vervangingen. Met inachtneming van de benoemingsvolgorde zoals vermeld in bijlage IE van de cao-PO wordt de volgende volgorde wordt gehanteerd:

1. Medewerkers tijdelijk of vast in dienst, uit de Pool, met name voor kortdurende vervanging;
2. Via de vervangersbank, met name voor langdurige vervanging
3. Parttime medewerkers in vaste dienst die beschikbaar zijn voor vervangingen;
4. Medewerkers met tijdelijk uitbreidingen
5. Min-max contracten
6. Bindingscontract. Al dan niet in combinatie met 2 via vervangersbank??
7. Externe flexibele schil.

Onder punt 3 wordt verstaan vast aangestelde parttimers die beschikbaar zijn voor een tijdelijke uitbreiding ter vervanging maar die nog geen enkele uitbreiding hebben, terwijl bij punt 4 sprake is van parttime vast aangestelde medewerkers die reeds een tijdelijke uitbreiding ter vervanging hebben maar die nog meer uren uitbreiding wensen. Deze volgorde is aangehouden om alle parttimers die dat wensen de mogelijkheid te geven om meer uren ter vervanging te werken.

### **4.3.2. Poolers**

Medewerkers uit de Pool, hebben een tijdelijke of vaste benoeming bij stichting Triade. De poolers worden in principe als eerste ingezet bij kortdurende vervangingen. Iedere Pooler heeft een moederschool, waarop de pooler, als hij niet wordt ingezet voor een vervanging, werkzaamheden verricht. Deze school dient als 'thuisbasis' voor de pooler. Hij heeft geen vaste groep, zodat hij altijd inzetbaar is voor vervangingen en wordt verder bij alle activiteiten van de school betrokken. In overleg met de directeuren en CvB wordt de moederschool van de pooler bepaald.

### **4.3.3. Vervangers met een min-max contract. (Artikel 3.4. sub b en 3.6 cao po 2016-2017)**

Stichting Triade heeft op dit moment twee medewerkers aangesteld met een min - max contract. Hierbij wordt een medewerker minimaal 8 uren in tijdelijke of vaste dienst genomen en dient daarnaast beschikbaar te zijn om te werken in een verhouding 1 : 2 ½. Bij 8 uren is dat 20 uren. In gevallen, waarin geen bekostigde vervanging beschikbaar is, kan een leerkracht met een min-max contract na voorafgaande instemming van de coördinator van de vervangingsbank tijdelijk voor interne vervangingswerkzaamheden te werk worden gesteld op een (nader te bepalen) moederschool. Aan die tijdelijke tewerkstelling kan hij/zij geen verdere rechten ontlenen.

### **4.3.4. Externe flexibele schil**

Indien er meer vraag is naar vervangingen dan de stichting Triade via intern aanbod en vervangersbank kan leveren, zal de coördinator in overleg met het CvB overgaan tot inhuur van vervangers via detachering vanuit andere besturen of via een uitzendbureau of payrolling, een zogenaamde flexibele externe schil. De Cao PO geldt ook voor deze werknemers.

#### **4.4. Werkwijze**

Bij vervanging wordt op de volgende wijze gewerkt:

- De directie van de school gaat op basis van het reglement Participatiefonds (bijlage 1) na of er sprake is van een vervanging en of een vervangingsaanstelling gerechtvaardigd is.
- Bij een vervangingsvraag meldt de directie van de school dit bij de coördinator via [www.clooser.nl](http://www.clooser.nl);
- De coördinator levert een vervanger, volgens de volgorde inzet vervangers zoals beschreven in 4.3.1 daarbij voorrang;

#### **4.5. Verzuim vervanger**

Alle in 4.3.1 genoemde vervangers die wegens ziekte hun vervanging niet kunnen invullen, melden dit bij de directeur van de school of indien dit niet gaat bij de coördinator vervangingsdienst. In die situatie zal de coördinator na melding trachten een andere vervanger te sturen. Zodra de eerst ingeplande vervanger hersteld is en de hersteldag valt binnen de oorspronkelijk ingeplande periode, dan is er sprake van het recht op het afgesproken werk en is er geen basis meer om de tweede vervanger te laten vervangen. Op de benoeming van de vervanger is aangegeven dat de vervanging geldt gedurende de ziekte van de betreffende persoon, met een vermoedelijke einddatum. De einddatum is in ieder geval einde schooljaar. Verder gelden voor vervangers, net als voor alle medewerkers, de Wet Verbetering Poortwachter, WvP en de Ziekte en arbeidsongeschiktheid Primair Onderwijs, ZAPO CAO PO 2016-2017.

De coördinator bewaakt dit proces. De directeur van de school onderhoudt het contact met de zieke vervanger en regelt waar nodig het casemanagement. De pooler valt onder de regie van de directeur van de moederschool.

#### **4.6. Aanvang en einde benoeming**

Indien een vervanging eenmaal is ingepland (coördinator en vervanger zijn akkoord) kan deze vervanging niet worden geannuleerd of tussentijds worden beëindigd tenzij de grond voor de vervanging komt te vervallen. Bij aanvang en einde van een benoeming en de aanspraak op salaris wordt gehandeld conform de cao PO.

Elke vervanging stopt zodra de grond/reden van de vervanging wegvalt doch uiterlijk einde schooljaar. De inzet van vervangers mag niet leiden tot het aangaan of uitbreiden van verplichtingen, tenzij het CvB hiermee vooraf uitdrukkelijk instemt.

#### **4.7. Salariëring en taken vervangers**

Voor vervangers geldt dat zij voor een bepaalde periode worden aangesteld en uitbetaald. In het salaris van een vervanger zijn alle elementen opgenomen zoals die voor de regulier aangestelde medewerker ook gelden op grond van de CAO-PO. Van een vervanger worden alle werkzaamheden gevraagd, die gelden voor een regulier vast aangestelde medewerker aan de school waar vervangen wordt.

##### **4.7.1 Vervanging en gymles**

Als iemand na 2004 is afgestudeerd aan de PABO geldt dat hij/zij, slechts bevoegd is om bewegingsonderwijs te verzorgen voor de groepen 1 en 2. Met een aanvullende cursus voor de groepen 3 t/m 8 mag wel gymnastiekles gegeven worden. De vervanger die niet bevoegd is tot het geven van gymles, dient dit direct te melden bij de schoolleiding. Dit dient door de vervanger bij eerste opgave in Clooser te worden vermeld. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de continuïteit van het lesprogramma en zoekt binnen de school naar een oplossing.

#### **5. Conclusie**

De stichting Triade heeft in dit beleid op basis van de huidige vervangingspraktijk en de uitgangspunten haar vervangingsbeleid vastgelegd.

Door dit beleid als zodanig vast te leggen gaat het CvB ervan uit dat de continuïteit **en** de kwaliteit van het onderwijs gegarandeerd wordt en de kwaliteit van de vervanging wordt gestimuleerd.

## Bijlage 1 Reglement Vervanging stichting Triade

1. Alle vervanging van onderwijzend personeel vindt plaats via de coördinator van de vervangingsdienst via [www.clooser.nl](http://www.clooser.nl)
2. Indien de coördinator geen geschikte kandidaat kan leveren mag de school uit eigen netwerk een medewerker aantrekken, mits deze voor inzet wordt aangemeld bij en gecontroleerd door de coördinator. Dit omdat een school niet kan weten of de medewerker ook niet in de afgelopen maanden op een van de andere scholen heeft gewerkt en het noodzakelijk is ongewenste verplichtingen te voorkomen.
3. Alleen vervangingen die door het Participatiefonds worden gezien als vervanging mogen als vervangingsaanstelling aangegaan worden. Vervanging voor onderstaande gronden van afwezigheid wordt aangemerkt als vervanging in de zin van het reglement (2016) Participatiefonds:

1. *Ziekteverlof als bedoeld in de ZAPO;*
2. *Schorsing als bedoeld in de artikelen 3.15 tot en met 3.18 en 4.12 tot en met 4.15 CAO PO.*
3. *Gecompenseerd vakantieverlof indien het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer dat samenvalt met een schoolvakantie. Indien werknemer in een schooljaar door ziekte minder dan 20 dagen vakantieverlof heeft genoten, heeft hij recht op (het restant van) het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW*
4. *Verlof dat door het bevoegd gezag met toepassing van artikel 8.2 CAO PO opnieuw wordt verleend.*
5. *Betaald dan wel onbetaald buitengewoon verlof (artikelen 8.7, 8.8, 8.9, 8.11, 8.12, 8.13 en 8.15 CAO PO).*
6. *Buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 8.18 CAO PO voor zover verleend met behoud van salaris.*
7. *Betaald dan wel onbetaald ouderschapsverlof (artikelen 8.19, 8.20 en 8.21 CAO PO).*
8. *Verlof wegens zwangerschap en/of bevalling.*
9. *Studieverlof van de leraar die gebruik maakt van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008.*

**NB:** Vervanging voor ziekteverlof (sub 1) en voor schorsing gedurende max.6 weken (sub 2) zijn declarabel bij het Vervangingsfonds. De overige vervangingen dienen uit eigen middelen van de stichting te worden betaald.

4. Mocht er van vervangingsaanstellingen sprake zijn die niet door Instroomtoets komen van het Participatiefonds omdat er geen sprake is van vervanging zoals vermeld onder 3, dan is vooraf overleg met coördinator en CvB over invulling van de afwezigheid verplicht. Hiervan is sprake bij:
  - a. Regulier studieverlof;
  - b. Levensloopverlof;
  - c. Spaarverlof;
  - d. Verlof in het kader van de overgangsregeling BAPO;
  - e. Verlof in het kader van het bijzonder budget voor oudere werknemers;
  - f. Tijdelijk extra werkzaamheden;
  - g. Overige zaken die niet onder artikel 3 van dit reglement vallen, bijvoorbeeld vervanging i.v.m. cultuuractiviteiten e.d.

## Bijlage 2 Matrix taken en verantwoordelijkheden

Proces-taak / verantwoordelijkheid (in chronologische volgorde)	Vervanger	Schoolleiding	Melder	Coördinator Vervangingsdienst	Medewerker PSA	Bijzonderheden
Aanmelden als vervanger voor Triade via de coördinator H. Lousberg	X					
Intakegesprek met vervanger				X		
Melden beschikbaarheid voor vervanging via <a href="http://www.clooser.nl">www.clooser.nl</a>	X					Bezit VOG vereist
Bepalen vervangingsverzoeken + verlenging van verzoeken		X				
Indienen van verzoek tot vervanging + verlenging via <a href="http://www.clooser.nl">www.clooser.nl</a> (evt. met een voorkeur voor een vervanger)			X			Schoolleiding, dan wel onder verantwoordelijkheid van deze
Matchen van vraag/aanbod voor vervangers				X		Zie hfdst 4
Bij langdurige vervangingen (> 8 weken) meerdere kandidaten (voor zover beschikbaar) ter keuze voorleggen aan de schoolleiding				X		Zie hfdst 4
Inplannen van vervangers				X		Zie hfdst 4
Controle weekoverzicht en versturen weekstaat aan schoolleiding				X		Op vrijdag
Akkoord weekoverzicht/gewenste wijzigingen melden		X				Vóór dinsdag 12 uur tenzij anders gevraagd.
Beoordelen gewenste verwijzingen en indien akkoord verwerken en gewijzigde weekoverzicht versturen aan de schoolleiding/bij niet akkoord de schoolleiding informeren				X		Dinsdagmiddag
Maken en versturen weekstaat naar PSA Triade		X				Uiterlijk dinsdag
Beantwoorden vragen van betrokkenen m.b.t. stappen 1 t/m 10.				X		Telefonisch tijdens bereikbaarheidsuren of via email:
Finale controle weekoverzicht					X	Woensdag en donderdag
Invoeren weekoverzicht en reiskostendeclaraties in Raet hetgeen leidt tot betaling salaris en reiskosten					X	Donderdag en vrijdag via digitale koppeling
Bijhouden van de verplichte administratie					X	Wekelijks
Beantwoorden vragen van betrokkenen m.b.t. stappen 12 t/m 14 en salarismvragen					X	Telefonisch tijdens bereikbaarheidsuren of via email:
Feedback, evaluatie en beoordeling vervangers		X				Zie hfdst 4



### Bijlage 3 Handreiking vervangingsmogelijkheden

In de handreiking 'Vervangen van afwezige leerkrachten in het primair onderwijs vanaf 1 juli 2016 van de PO-raad' zijn de volgende vervangingsmogelijkheden opgenomen. Deze mogelijkheden houden veelal direct verband met de contractvormen die kunnen worden gehanteerd.

Vervangingsmogelijkheden
1. Werkzaamheden worden door de afwezige medewerker op een later tijdstip zelf uitgevoerd (al dan niet binnen de al overeengekomen werktijd)
2. Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker
3. Werkzaamheden worden overgenomen door een medewerker die gepland verlof heeft
4. Inzet van een medewerker voor vervangingswerk in vaste dienst vervangingspool
5. Inzet van een medewerker uit een regionale vervangingspool
6. Tijdelijke uitbreiding van de aanstelling c.q. benoeming van een medewerker die reeds in tijdelijke dienst is (tijdelijke taakuitbreiding)
7. Detachering van een medewerker vanuit een ander schoolbestuur
8. Aanstelling c.q. benoeming in een tijdelijk dienstverband met vaste einddatum t.b.v. diverse vervangingswerkzaamheden
9. Aanstelling c.q. benoeming in een tijdelijk dienstverband t.b.v. één specifieke verlofsituatie voor de duur van die verlofsituatie
10. Flexibele inzet van medewerkers
11. Inzet van een uitzendkracht
12. Inhuur van interim personeel
13. Payrolling
14. Noodmaatregelen

### Bijlage 4

#### Contactgegevens en bereikbaarheid.

Coördinator vervangersdienst: Dhr. Harrie Lousberg 06-55873194 <a href="mailto:h.lousberg@heuvelke.nl">h.lousberg@heuvelke.nl</a>	Bereikbaar op: Maandag t/m Vrijdag van 7.00 tot 17.00 uur In weekenden en avonden voor noodgevallen 17.00-20.00 uur
Medewerker PSA Mw. Sigrid Bogers 046-4789321 <a href="mailto:s.bogers@stichtingtriade.nl">s.bogers@stichtingtriade.nl</a>	Bereikbaar op: Maandag, Dinsdag en Donderdag van 9.00 tot 15.15 uur. Woensdag van 9.00 tot 12.00 uur

## Bijlage 5

### Relevante CAO bepalingen (CAO PO 2016-2017)

#### *Formatiebeleid*

##### **2.15 Meerjarenbeleid**

1. De werkgever formuleert het, ten minste op de komende vier jaar betrekking hebbend, meerjarenformatiebeleid dat is gebaseerd op de meerjarenbegroting en dat jaarlijks wordt geactualiseerd in een (personele) bestuursbegroting/bestuursformatieplan.
2. De werkgever stelt, na verkregen instemming van de PGMR, vóór 1 mei voor het komende schooljaar het meerjarenformatiebeleid /een bestuursformatieplan vast en de wijze waarop de middelen bovenschools dan wel aan de scholen worden toebedeeld, tenzij zwaarwegende redenen of omstandigheden zich daartegen verzetten. Dit laatste wordt terstond ter kennis gebracht van de GMR.
3. In het formatieplan wordt de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school (brinnummer) verantwoord.
4. De werkgever in het bijzonder onderwijs stelt, na verkregen instemming van de PGMR, als onderdeel van het meerjarenformatiebeleid, vervangingsbeleid vast. Op basis van de historische vervangingsbehoefte omschrijft de werkgever op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welke type contracten. Bij het opstellen van dit beleid hanteert de werkgever de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel.

#### *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

##### **3.4 Overige gevallen**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in de overige gevallen plaatsvinden:

- a. als voorziening in een tijdelijke vacature, telkens voor ten hoogste twaalf maanden;
- b. bij vervanging van tijdelijk afwezige werknemers, telkens voor ten hoogste twaalf maanden;
- c. als de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt;
- d. als de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt.

#### *Arbeidsovereenkomsten specifiek ten behoeve van vervanging*

##### **3.6 Min-max-contract**

1. De werkgever en de werknemer kunnen ten behoeve van vervanging van tijdelijk afwezige werknemers een min-max-contract overeenkomen. De werknemer ontvangt een akte van benoeming volgens het opgenomen model in bijlage IA. 2 van deze cao.
2. Een min-max-contract wordt aangegaan voor bepaalde tijd, op grond van artikel 3.4 aanhef en onder b.
3. Een min-max-contract kan alleen worden aangegaan met de werknemer in de functiecategorie onderwijsgevend personeel of onderwijsondersteunend personeel met lesgebonden en/of behandeltaken.
4. Het min-max-contract wordt tussen werkgever en werknemer overeengekomen met de bedoeling een arbeidsovereenkomst zonder vaste betrekkingssomvang tot stand te laten komen, zodat flexibiliteit ten aanzien van de inzet van werknemers met een min-max-contract mogelijk is.
5. De minimale betrekkingssomvang van een min-max-contract is 8 uur per week (0,2 wtf).
6. De verhouding tussen de min-uren en de max-uren is maximaal 1:2,5 (bijvoorbeeld 8 – 20 uur).
7. De werknemer dient, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 2.9 lid 3 en lid 5 en 2.11 (basismodel) of artikel 2.14 lid 4 (overlegmodel), voor hun inzetbaarheid op basis van het min-max-contract beschikbaar te zijn. Het aantal overeengekomen max-uren per week is hierbij leidend voor de beschikbaarheid.
8. De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep voor werk van de werkgever tot het aantal overeengekomen max-uren per week.
9. De werkgever is tot het aantal overeengekomen max-uren per week verplicht de werknemer op te roepen voor beschikbaar werk, indien er werk is en de werknemer daarvoor geschikt is.

### *Schorsing als ordemaatregel en disciplinaire maatregelen*

#### **3.15 Gronden voor schorsing**

Een werkgever kan een werknemer schorsen:

- a. die krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, voor de duur van voornoemde maatregel, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemings in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid;
- b. die krachtens een rechterlijke uitspraak, die nog niet onherroepelijk is geworden, van het geven van onderwijs is uitgesloten, voor de duur van de periode tussen de rechterlijke uitspraak en het onherroepelijk worden daarvan;
- c. voor de duur van de vervolging dan wel het strafrechtelijk onderzoek indien een strafrechtelijke vervolging c.q. onderzoek ter zake van een misdrijf tegen hem is ingesteld;
- d. in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert.

#### **3.16 Voorgenomen schorsing**

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is.
2. Voordat de werknemer wordt geschorst, wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. Een besluit tot schorsing wordt zo spoedig mogelijk daarna doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk bevestigd. De zienswijze van de werknemer omtrent de schorsing wordt in deze bevestiging opgenomen. Gedurende de periode dat het besluit nog niet is bevestigd, kan de werknemer de toegang tot het gebouw en de terreinen van de instelling(en) worden ontzegd.

#### **3.17 Duur schorsing**

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 3.15 en 3.16 kan de werknemer worden geschorst:

1. voor de duur van maximaal zes maanden wanneer er sprake is van (een voornemen tot) opzegging, als bedoeld in artikel 3.11 lid 1, onder d, e en g;
2. voor de duur van de procedure
3. voor de duur van ten hoogste drie maanden, wanneer sprake is van gevallen als bedoeld in artikel 3.15 onder d, welke termijn in bijzondere gevallen ten hoogste één keer met drie maanden kan worden verlengd.

#### **3.18 Algemene bepalingen schorsing**

1. Indien een schorsing als bedoeld in artikel 3.17, eerste lid, aansluitend volgt op een schorsing als genoemd in artikel 3.15 bedraagt de duur van de schorsing gezamenlijk genomen maximaal zes maanden.
2. De schorsing kan gepaard gaan met een ontzegging van de toegang tot het gebouw en de terreinen van de instelling(en).
3. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.
4. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.
5. De schorsing als benoemd in de artikelen 3.15, 3.16, en 3.17 geschiedt met behoud van salaris.

### *Ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen*

#### **4.12 Schorsing van rechtswege**

1. Van rechtswege is geschorst de werknemer:

- a. die krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, voor de duur van voornoemde maatregel, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemings in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid;
  - b. die krachtens een rechterlijke uitspraak die nog niet onherroepelijk is geworden, van het geven van onderwijs is uitgesloten, voor de duur van de periode tussen de rechterlijke uitspraak en het onherroepelijk worden daarvan.
2. De werknemer wordt van de schorsing genoemd in het eerste lid zo spoedig mogelijk in kennis gesteld.

#### *Schorsing als ordemaatregel*

##### **4.13 Gronden voor schorsing**

1. De werknemer kan worden geschorst, indien het belang van de instelling dit dringend noodzakelijk vereist, voor een periode van maximaal vier weken, welke periode met maximaal vier weken kan worden verlengd.
2. Voordat tot schorsing als bedoeld in het eerste lid wordt overgegaan, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze kenbaar te maken. Een besluit tot schorsing wordt vervolgens zo spoedig mogelijk daarna doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk aan de werknemer kenbaar gemaakt, waarbij de zienswijze van de werknemer in het schorsingsbesluit wordt opgenomen.
3. Gedurende de periode dat het besluit nog niet is bevestigd, kan de werknemer de toegang tot het gebouw en de terreinen van de instelling(en) worden ontzegd.

##### **4.14 Duur schorsing**

Onverminderd het bepaalde in artikel 4.13 kan de werknemer worden geschorst:

- a. wanneer er sprake is van een voornemen tot ontslag op grond van plichtsverzuim, onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan ten gevolge van psychische of lichamelijke oorzaken, dan wel andere redenen van gewichtige aard, voor de duur van de procedure tot de beëindiging van de aanstelling;
- b. in gevallen waarin het belang van de instelling dit vereist, voor ten hoogste drie maanden met dien verstande dat deze termijn in bijzondere gevallen éénmaal kan worden verlengd met ten hoogste drie maanden;
- c. Indien een strafrechtelijke vervolging dan wel een strafrechtelijk onderzoek ter zake van een misdrijf tegen hem is ingesteld voor de duur van de vervolging c.q. het onderzoek.

##### **4.15 Intrekking schorsing**

1. Indien een schorsing als bedoeld in artikel 4.14 aansluitend volgt op een schorsing als genoemd in artikel 4.13 bedraagt de duur van de schorsingen gezamenlijk genomen maximaal zes maanden.
2. De schorsing kan gepaard gaan met een ontzegging tot de toegang van het gebouw en de terreinen van de instelling(en).
3. Schorsing zoals genoemd in de artikelen 4.12, 4.13 en 4.14 geschiedt met behoud van salaris.
4. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.
5. Ingeval achteraf wordt vastgesteld, dat er geen redenen waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.

#### *Vakantieverlof*

##### **8.2 Intrekking vakantieverlof**

1. Bij rampen en in andere zeer buitengewone omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof van de werknemer intrekken.
2. dien de werknemer als gevolg van de intrekking van het verlof materiële schade lijdt, wordt deze schade hem door de werkgever vergoed.

#### *Buitengewoon verlof*

##### **8.7 Kort buitengewoon verlof (imperatief)**

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:
  - a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
  - b. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
  - c. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
  - d. Het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijks gecommiteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen;
  - e. verhuizing: twee dagen;
  - f. vervallen;

- g. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer, voor in totaal twee dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag van registratie van het partnerschap hier binnen vallen;
  - h. huwelijk of registratie van het partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor één dag;
  - i. Verzorging van degenen genoemd in de WAZO, art. 5.1 lid 2, voor de duur en onder de voorwaarden zoals genoemd in dat artikel.
  - j. overlijden van de onder i bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; is de werknemer in het laatstgenoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
  - k. bevalling van de echtgenote;
  - l. kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, voor twee dagen al dan niet aaneengesloten gedurende een periode van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk bij de moeder woont;
  - m. vervallen;
  - n. adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor vier weken al dan niet aaneengesloten gedurende een periode van achttien weken, die aanvangt vier weken voor de eerste dag van de feitelijke adoptie of de opname van het pleegkind; voor adopties van een kind of opname van een pleegkind uit het buitenland kan het verlof worden verlengd tot ten hoogste zes weken, indien de reis- en verblijftijd dit noodzakelijk maken;
  - o. het voldoen aan een verzoek van de commissie van beroep, als bedoeld in artikel 60, eerste lid, WPO en artikel 63, eerste lid, WEC, om als getuige of deskundige te worden gehoord, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
2. Indien de in het eerste lid, onder c, genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
  3. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris voor dat deel van de dag waarop hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
    - a. andere zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden die zich tijdens werktijd voordoen of
    - b. andere door wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichtingen waarvan de vervulling niet in vrije tijd kan plaatsvinden.
  4. Indien het verlof dat op grond van het derde lid wordt verleend, zich uitstrekt tot een gehele werkdag wordt het verlof geacht verleend te zijn op grond van artikel 8.8.

### **8.8 Overig kort buitengewoon verlof (imperatief)**

1. Indien zich in de leefsituatie van de werknemer omstandigheden voordoen die hem in redelijkheid verhinderen de verplichtingen voortvloeiend uit zijn dienstverband na te komen, verleent de werkgever hem gedurende elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week in hele dagen al dan niet aaneensluitend verlof met behoud van salaris.
2. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

### **8.9 Langdurend zorgverlof (imperatief, zonder behoud van salaris)**

1. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, of voor de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is, indien het betreft:
  - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld onder a. als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, een kind van de persoon bedoeld onder a., dan wel een pleegkind van de werknemer.
  - c. een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de werknemer.
  - d. degene die, zonder dat sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer.
  - e. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
3. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
4. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
5. In afwijking van het derde en vierde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
  - a. verlof voor een langere periode dan twaalf weken tot ten hoogste achttien weken, of
  - b. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
6. Het verlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is verleend. Indien voor het verstrijken van de verlofduur de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend overlijdt, dan wel niet langer in een omstandigheid verkeert als bedoeld in lid 1, eindigt het verlof met ingang van de dag na die waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.
7. Indien het verzoek van een werknemer om langdurend zorgverlof wordt ingewilligd, kan het daaraan voorafgaand kortdurend zorgverlof op grond van artikel 8.7 aanhef en onder i) op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever ingaan op een eerder tijdstip en worden aangemerkt als langdurend zorgverlof.

### **8.10**

Vervallen.

### **8.11 Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang (facultatief)**

1. De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek vanwege het persoonlijk belang, voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van salaris.
2. Dit verlof kan voor ten hoogste 6 maanden worden verleend en kan ten hoogste tweemaal voor ten hoogste 6 maanden worden verlengd.

### **8.12 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang (facultatief)**

De werkgever kan de werknemer op diens verzoek studieverlof verlenen, dan wel aan een werknemer ten behoeve van het vervullen van een andere functie die naar het oordeel van de werkgever mede het algemeen belang dient buitengewoon verlof verlenen, voor ten hoogste één jaar, met dien verstande dat deze termijn ten hoogste tweemaal met maximaal één jaar kan worden verlengd. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van salaris.

### **8.13 Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang (facultatief)**

1. De werkgever kan op diens verzoek de werknemer buitengewoon verlof verlenen dat in overwegende mate het algemeen belang dient en hem in staat stelt anders dan in dienstverband voor onbepaalde tijd een functie te vervullen:
  - a. in dienst van een volkenrechtelijke organisatie;
  - b. ten behoeve van de Nederlandse Antillen of Aruba;
  - c. als deskundige van een vreemde mogendheid;
  - d. in het kader van internationale hulpverlening aan ontwikkelingslanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde verlof wordt verleend voor ten hoogste drie jaar.
3. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van salaris.
4. Verlof verleend voor de vervulling van functies aan een instelling van onderwijs, door de regering van het ontvangende land in stand gehouden dan wel erkend, wordt in ieder geval geacht in overwegende mate het algemeen belang te dienen.

### **8.15 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)**

1. De werkgever verleent, zonder behoud van salaris, lang buitengewoon verlof aan de werknemer die:
  - a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten Generaal;
  - b. de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie;
  - c. de functie van substituut-ombudsman;
 aanvaardt.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder van een gemeente aanvaardt op diens verzoek voor het geheel of voor een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof

zonder behoud van salaris. Voor zover de uitoefening van de taak bij de instelling wordt geschaad, kan de werkgever besluiten om bedoeld verlof eigener beweging te verlenen, mits de werknemer te voren is gehoord.

3. Het in het eerste en tweede lid bedoelde buitengewoon verlof wordt verleend voor ten hoogste vier jaar.

### **8.18 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)**

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof met behoud van salaris uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:
  - a. voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard ten behoeve van een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is;
  - b. voor het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld onder a. als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste zes dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
  - c. voor incidentele werkzaamheden (waaronder vergaderingen) ten behoeve van een centrale of vereniging zoals bedoeld onder a., als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde voor ten hoogste vijftien dagen per schooljaar.
2. Het verlof bedoeld in het eerste lid onder a. wordt verleend met behoud van salaris voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals door partijen is overeengekomen.
3. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid wordt het verlof bedoeld in het eerste lid, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een onder a. van dit artikel bedoelde centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van salaris verleend.
4. Indien op grond van het eerste of het tweede lid lang buitengewoon verlof wordt verleend, is ten aanzien van de afloop daarvan het bepaalde in artikel 8.16 van overeenkomstige toepassing.

### *Ouderschapsverlof*

#### **8.19 Ouderschapsverlof (algemeen)**

1. De werkgever verleent de werknemer die
  - ❖ als ouder tot een kind in een familierechtelijke betrekking staat of blijkens een verklaring uit de Basisregistratie personen (BRP) op hetzelfde adres woont en;
  - ❖ duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen;desgevraagd buitengewoon verlof in verband met ouderschap overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 8.20 en/of 8.21.
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het betaald ouderschapsverlof waarop hij recht heeft op grond van artikel 8.21, te verlengen of aan te vullen met het onbetaald ouderschapsverlof waarop hij recht heeft op grond van artikel 8.20. De totale omvang van het ouderschapsverlof bedraagt ten hoogste het aantal uren waarop de werknemer op grond van artikel 8.20 recht heeft.
3. Voor de werknemer die is benoemd of aangesteld in een betrekking met een andere omvang dan de normbetrekking, wordt het ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren. De omvang van het ouderschapsverlof wordt berekend op grond van de werktijdfactor op de dag die voorafgaat aan de ingangsdatum van het verlof, tot ten hoogste de omvang die behoort bij werktijdfactor 1. Tenzij de werkgever anders beslist kan de omvang van het ouderschapsverlof niet groter zijn dan de omvang op grond van de werktijdfactor zoals die twaalf maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van het verlof was.
4. Indien de werktijdfactor gedurende het ouderschapsverlof wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de omvang van het reeds opgenomen verlof.
5. De werknemer vraagt het ouderschapsverlof schriftelijk aan, ten minste acht weken voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof en onder opgave van de periode, het aantal verlofuren per week en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op verlof en de omvang van dat recht worden aangetoond. Zodra dat mogelijk is, deelt de werknemer ook de naam en geboortedatum mee van het kind of de kinderen waarvoor ouderschapsverlof wordt gevraagd. De werknemer kan de tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
6. Het recht op het betaald en onbetaald ouderschapsverlof op grond van artikel 8.20 en 8.21 bestaat voor een kind dat nog niet de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. Dit verlof en de opname van dit verlof kan uiterlijk duren tot de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.

7. De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag voor betaald ouderschapsverlof uiterlijk vier weken nadat de aanvraag is ontvangen.
8. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de verlofuren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof.
9. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever beslist uiterlijk vier weken nadat het verzoek is gedaan, in voorkomend geval onder opgave van de gewichtige redenen. In het geval dat het ouderschapsverlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof tenzij het verlof wegens ziekte en/of zwangerschap- en bevallingsverlof van de werknemer van rechtswege wordt opgeschort.
10. Indien de werknemer gebruik maakt van het ouderschapsverlof, leidt dat niet tot wijzigingen in de afdracht van de pensioenpremie en het verhaal van de werkgever op de werknemer. De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen verlof wordt genoten.

### **8.20 Onbetaald ouderschapsverlof**

1. De werknemer heeft recht op 1040 uur ouderschapsverlof per kind zonder behoud van salaris. Voor de werknemer geldt het bepaalde in artikel 8.19, zesde lid, telkens per kind van de meerling.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de werknemer die bij een meerling duurzaam de verzorging en opvoeding op zich heeft genomen, zonder dat hij als ouder tot die kinderen in een familierechtelijke betrekking komt te staan of hij daartoe met het oog op adoptie overgaat, slechts ten aanzien van één kind recht op onbetaald ouderschapsverlof.

### **8.21 Betaald ouderschapsverlof**

1. De werknemer heeft per kind recht op 415 uur ouderschapsverlof met behoud van salaris.
2. Over de uren waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet, behoudt hij 55% van zijn salaris. Dit wordt geëffectueerd door in elke maand waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet, een gelijk percentage op zijn salaris in mindering te brengen. Dit percentage wordt berekend met behulp van de formule  $(A / (415 \times wtf)) \times (135\% / B)$ , waarin A gelijk is aan het aantal uren betaald ouderschapsverlof en B gelijk is aan het aantal maanden waarin betaald ouderschapsverlof wordt genoten.
3. Indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.20 en/of 8.21 heeft genoten, ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel heeft genoten.
4. Indien de werknemer binnen zes maanden nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.20 en/of 8.21 heeft genoten op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel heeft genoten over de omvang waarmee zijn werktijdfactor wordt verminderd.
5. Het bepaalde in het vierde en vijfde lid is niet van toepassing indien de werknemer ontslag neemt of zijn werktijdfactor wordt verminderd omdat hij een betrekking aanvaardt bij een andere onderwijsinstelling die door de rijksoverheid wordt bekostigd.

### **Bijlage IE**

#### **Benoemingsvolgorde of aanstellingsvolgorde**

1. Bij de vraag of er sprake is van vacatureruimte en bij het aanbieden van vacatures hanteert de werkgever de onderstaande volgorde:
  - a. werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV waarbij aanpassing van het dienstverband nodig is;
  - b. werknemers wiens functie in het rddf is geplaatst;
  - c. eigen wachtgelders in de zin van artikel 138 en 139 WPO respectievelijk artikel 132 en 133 WEC (Aftrekposten bekostiging);
  - d. werknemers met een tijdelijke benoeming of aanstelling ten behoeve van vervanging;
  - e. werknemers benoemd voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.3 en aangesteld op grond van artikel 4.3 van deze cao;
  - f. deeltijders als bedoeld in artikel 2.5 van deze cao;



- g. werknemers die meer gewerkte uren willen compenseren in salaris (art. 2.1, negende lid, van deze cao).
2. De werkgever kan vacatures ook invullen door het benoemen/aanstellen van werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. In dat geval hoeft de benoemings-/aanstellingsvolgorde vermeld in artikel 1 van deze bijlage, vanaf de vierde categorie, of de voorkeursbepaling van cao-artikel 2.5 lid 3 (en 2.A.6 lid 5) niet gevolgd te worden.

## Bijlage 6

### Protocol bij vervangingen wegens ziekte leerkrachten.

We moeten constateren, dat het probleem van het niet meer kunnen vinden van voldoende vervangers ook in deze regio steeds groter wordt. Het naar huis sturen van groepen vindt ook al in onze omgeving plaats. Wij hebben tot op heden nog altijd een oplossing weten te vinden. Naast enkele vaste vervangers zijn het ook de eigen parttime leerkrachten geweest, die vaker extra dagen werken om de organisatie rond te krijgen.

*Wij willen voorzorgsmaatregelen gaan nemen om te komen tot de invulling van een noodscenario. Op iedere basisschool van Triade kan dit schoolspecifiek ingevuld worden.*

#### Protocol van handelen bij melding van afwezigheid van een leraar.

- a) Bij ontvangst van melding van afwezigheid van een leraar schat de directeur aan de hand van de ter beschikking staande gegevens op dat moment in hoe lang vervanging noodzakelijk zal zijn.
- b) De schoolleiding gaat actie ondernemen om vervanging te krijgen. Daarbij worden zowel externe als interne (parttime) collega's benaderd. Deze laatste collega's vervangen alleen op vrijwillige basis. In principe worden collega's die vrijgesteld zijn van lesgevende taken, niet ingezet, tenzij dit ( op vrijwillige basis ) gebeurt als tijdelijke uitbreiding van hun reguliere taakomvang en/of door ruilen van te werken dagen.
- c) Als dit alles niet tot resultaat leidt, treedt het volgende **noodscenario** in werking:
  - De leerlingen van de groep van de afwezige leerkracht worden **de betreffende eerste dag** binnen de school opgevangen. Daarvoor hanteren we een aantal opties (eventueel een combinatie ervan)
    - A. Opsplitsen van groepen in de onderbouw;
    - B. 2 groepen voor een dagdeel samenvoegen voor een gezamenlijke activiteit als bv. een videoband bekijken;
    - C. Roulatiesysteem van leerkrachten die gymnastiek- of muziekles hebben;
    - D. Een dagdeel overbruggen door een onderbouwleerkracht in te zetten in de betreffende groep en de onderbouwgroepen op te splitsen en/of te combineren;
    - E. Leerlingen van een bovenbouwgroep worden verdeeld over de onderbouwgroepen en kunnen eenvoudige taakjes in de groep doen, zoals lijmpotjes vullen, helpen bij aankleden, enz.
  - Indien in de loop van de dag blijkt, dat er nog geen vervanging beschikbaar is, worden de ouders/verzorgers er schriftelijk middels hun kinderen van in kennis gesteld, dat de betreffende leerlingen tot nader order geen les krijgen vanaf de volgende dag. De ouders van de leerlingen van de groepen 1 t/m 4 zullen naast een schriftelijke mededeling, indien bereikbaar, eveneens telefonisch op de hoogte gebracht worden van de situatie. De directeur zal blijven proberen vervanging te krijgen.
  - De directeur stelt het College van Bestuur op de hoogte van het feit, dat leerlingen geen les hebben genoten.
  - Mocht blijken dat vervanging alsnog geregeld kan worden, dan worden de betreffende ouders/verzorgers hiervan telefonisch op de hoogte gesteld en komen die leerlingen de daarop volgende dag weer naar school.
  - Voortzetting van deze situatie kan niet resulteren in het voortdurend afwezig zijn van dezelfde groep. De schoolleiding bepaalt (na overleg met het team) welke groep vervolgens afwezig zal zijn.

*Dit protocol is door het bevoegd gezag aangenomen en geldt voor alle scholen van Triade (met in achtneming van het feit, dat de onder c. genoemde opties per school kunnen verschillen).*

Juni 2017