



BAPO-informatie

(ten behoeve van voorlichting i.v.m. wijzigingen schooljaar 2005-2006)

BAPO-FAQ (Veel gestelde vragen)	Blz. 2
Belangrijkste wijzigingen BAPO CAO-VO 2005-2006	Blz. 9
Integrale tekst BAPO-regeling CAO-VO 2005-2006	Blz. 10
Integrale tekst Onderhandelaarsakkoord Carmel inzake BAPO 2005-2006	Blz. 13

Vragen en antwoorden over BAPO

De beantwoording van de vragen is gebaseerd op de BAPO-regeling, zoals die per 1 augustus 2005 van kracht is.

- Vraag 1: Wanneer komt een medewerker in aanmerking voor BAPO?
- Vraag 2: Welke werktijdfactor is bepalend voor het aantal uren BAPO?
- Vraag 3: Wat moet ik binnen afzienbare tijd doen als ik BAPO-verlof heb gespaard?
- Vraag 4: Mag een medewerker, die gebruik maakt van de BAPO-regeling, zijn taak uitbreiden?
- Vraag 5: Hoeveel uren BAPO-verlof kan een medewerker krijgen?
- Vraag 6: Hoe dient een medewerker, dat gebruik wenst te maken van het BAPO-verlof, dit te melden?
- Vraag 7: Hoeveel procent bedraagt de korting op het salaris over de BAPO-uren en wanneer vindt deze korting plaats bij uitgestelde BAPO?
- Vraag 8: Wat gebeurt er met het BAPO-verlof als een medewerker ziek wordt?
- Vraag 9: Hoeveel uren BAPO heeft een medewerker maximaal, indien hij gebruik wenst te maken van uitgestelde BAPO?
- Vraag 10: Kan een medewerker, die uren BAPO heeft gespaard, daarmee eerder stoppen met werken voorafgaand aan zijn FPU?
- Vraag 11: Heeft een deeltijder ook recht op 170 uur of 340 uur BAPO?
- Vraag 12: Neemt een medewerker zijn opgebouwde BAPO-rechten mee als hij naar een andere werkgever gaat en moet er dan geld worden overgeheveld?
- Vraag 13: Een medewerker is werkzaam op twee scholen. Hoe gaat dat dan met het opnemen van BAPO-verlof?
- Vraag 14: Hoe bereken je uitgaande van opgebouwde rechten uitgedrukt in uren het aantal weken, dat daarmee correspondeert?
- Vraag 15: Een teamleider met lesgevende taken wil BAPO opnemen en die uren uitsluitend in mindering brengen op de lestaak. Heeft hij daar recht op?
- Vraag 16: Medewerker heeft een aanstelling als docent en als OOP-er. Hij wil BAPO-verlof zodanig opnemen dat het resulteert in zo weinig mogelijk nog te geven lessen. Kan de medewerker dat eisen?
- Vraag 17: Kan iemand verplicht worden BAPO te nemen?
- Vraag 18: Bouwen mensen met buitengewoon verlof BAPO recht op?
- Vraag 19: Kan ik terugkomen op mijn beslissing BAPO te nemen?
- Vraag 20: In de BAPO-regeling staat dat iemand bij uitgestelde BAPO in beginsel het gehele verlof dient uit te stellen. Betekent dit dat het ook anders mag?
- Vraag 21: Kun je BAPO en ouderschapsverlof tegelijk opnemen?
- Vraag 22: Wat gebeurt er bij de combinatie BAPO en arbeids(on)geschiktheid?
- Vraag 23: Mag men gelijktijdig spaarverlof opbouwen en BAPO-verlof opnemen?
- Vraag 24: Welke rechten bestaan er bij het opnemen van 170 respectievelijk 340 klokuren BAPO-verlof?

Vraag 1: Wanneer komt een medewerker in aanmerking voor BAPO?

Een medewerker dient om in aanmerking te komen voor BAPO aan twee eisen te voldoen, t.w. een medewerker moet 52 jaar of ouder zijn én een medewerker moet direct voorafgaande aan de gebruikmaking van de regeling gedurende tenminste 5 jaar aaneengesloten in dienst zijn geweest bij een bestuur, bekostigd door het Ministerie van OCenW of een door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling. Indien in die 5 jaar een werkloosheidsuitkering is genoten wordt die periode niet als een onderbreking aangemerkt. Deze periode telt echter niet meer voor de termijn van 5 jaar. Men moet dus minimaal 5 jaar gewerkt hebben om BAPO te kunnen sparen of te kunnen opnemen. Hierbij geldt wel de regel dat met ingang van 1 augustus 2005 sparen is beperkt tot de leeftijdscategorie van 52 t/m 54 jaar.

Indien aan beide voorwaarden wordt voldaan, gaat het BAPO-verlof in op de 1^e dag van de maand volgend op de maand waarin het recht ontstaat.

Voorbeeld: Een medewerker start zijn onderwijs carrière op 49-jarige leeftijd. Na 5 jaar voldoet hij aan de hierboven genoemde voorwaarden: hij is dan 54 jaar en kan kiezen om een halve dag BAPO op te nemen of deze halve dag te sparen.

Vraag 2: Welke werktijdfactor is bepalend voor het aantal uren BAPO?

De op het moment van deelname aan de BAPO geldende werktijdfactor is bepalend.

Taakvermindering verlaagt de BAPO-rechten naar rato. Taakuitbreiding en gelijktijdig gebruik maken van de BAPO-regeling is niet toegestaan.

Vraag 3: Wat moet ik binnen afzienbare tijd doen als ik BAPO-verlof heb gespaard?

Volgens artikel 3 van de regeling BAPO geldt er een overgangsregeling voor de medewerker die op 31 juli 2005 al een spaarsaldo hebben opgebouwd. Dit saldo blijft behouden. U krijgt van uw leidinggevende een verzoek hoe u dit saldo wilt besteden. Hiervoor moet u een plan van inzet opstellen.

Het saldo van het gespaarde BAPO-verlof kan direct voorafgaand aan de FPU-regeling opgenomen worden. Uiteraard voor zover de op dat moment geldende wet- en regelgeving dit toelaat.

Ik ben op 31 juli 2005	Wat te doen met mogelijk gespaard BAPO-verlof?	Wat te doen met nieuw BAPO-verlof?
56 jaar of ouder, in verleden BAPO- verlof gespaard en nu BAPO-deelnemer	In overleg met direct leidinggevende afspreken en schriftelijk vastleggen in een plan van inzet, hoe en wanneer de medewerker de spaar-BAPO wil opnemen.	Deelname aan BAPO-verlof continueren. Intrekken BAPO-verlof kan alleen indien het niet ten koste gaat van een andere medewerker.
55 jaar of ouder en BAPO verlof spaarder	In overleg met direct leidinggevende afspreken en schriftelijk vastleggen in een plan van inzet, hoe en wanneer de medewerker de spaar-BAPO wil opnemen	Beslissen of ik per 1 augustus a.s. BAPO-verlof wil opnemen; overleg met direct leidinggevende.
52 t/m 54 jaar en BAPO-verlof spaarder	In overleg met direct leidinggevende afspreken en schriftelijk vastleggen in een plan van inzet, hoe en wanneer de medewerker de spaar-BAPO wil opnemen. Hierbij overwegen om vanaf 54 jaar 340 klokuren ofwel 1 dag verlof op te nemen.	Beslissen of ik per 1 augustus a.s. BAPO-verlof wil opnemen of (voorlopig) wil sparen; overleg met direct leidinggevende.
51 jaar	N.v.t.	Beslissen of ik bij het bereiken van de 52-jarige leeftijd BAPO-verlof ga opnemen of (voorlopig) ga sparen (tot uiterlijk 55 jaar).

Vraag 4: Mag een medewerker, die gebruik maakt van de BAPO-regeling, zijn taak uitbreiden?

Een verhoging van de normbetrekking boven de 100% onder gelijktijdig gebruik van de BAPO-regeling is niet toegestaan, zie artikel 1.13 van de regeling BAPO. Hieronder wordt tevens verstaan het tegelijkertijd gebruik maken van de BAPO-regeling en het ophogen van de werktijdfactor (conform het onderhandelaarsakkoord).

Met ingang van 01-08-2005 vervalt het BAPO-recht (feitelijk of sparen) wanneer bij iemand de werktijdfactor wordt opgehoogd, echter alleen voor de duur van het tijdvak van de ophoging.

Vraag 5: Hoeveel uren BAPO-verlof kan een medewerker krijgen?

Bij een leeftijd van 52 jaar t/m 55 jaar krijgt een medewerker bij een normbetrekking 170 uur BAPO op jaarbasis. Vanaf 56 jaar krijgt men 340 uur BAPO op jaarbasis.

Voor de leraar, die op 1 mei 1998 56 jaar of ouder was, op genoemde datum in een normbetrekking was aangesteld en per week 8 klokuren BAPO-verlof had en op 1 augustus 1998 eveneens in een normbetrekking is aangesteld en zijn volledige BAPO-verlof wil blijven opnemen, leidt het BAPO-verlof van 340 klokuren gedurende de looptijd tot een verlaging van de gemiddelde maximale lessentaak van 8 lessen per week (op basis van lessen van 50 minuten), zolang hij in dienst is van dezelfde werkgever en de betrekkingsomvang ongewijzigd blijft.

Voor de medewerker, niet zijnde leraar, wordt in overleg met de werkgever bepaald op welke wijze het BAPO-verlof in mindering wordt gebracht op de jaartaak en wordt omgezet in herkenbaar verlof.

De medewerker wordt in staat gesteld het BAPO-verlof op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel een vrije dag (340 klokuren).

In onderling overleg tussen schoolleiding en medewerker kan een ander aantal uren worden overeengekomen.

Vraag 6: Hoe dient een medewerker, die gebruik wenst te maken van het BAPO-verlof, dit te melden?

Alleen die medewerker die feitelijk gebruik wil maken van de BAPO, maakt dat uiterlijk drie maanden voordat het verlof ingaat kenbaar aan de werkgever. Het BAPO verlof gaat in op de 1^e dag van de maand volgend op waarin het recht ontstaat. Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat de werkgever besluit dat het verlof later ingaat dan op het door de medewerker 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 medewerker gebruik wenst te maken van de regeling.

Medewerkers die het BAPO-verlof willen sparen, hoeven dit niet aan te vragen. De Stichting Carmelcollege hanteert het principe: alles wat niet feitelijk wordt opgenomen, wordt gespaard.

Met ingang van 1 augustus 2005 is BAPO-sparen beperkt tot de leeftijdscategorie van 52 t/m 54 jaar.

Vraag 7: Hoeveel procent bedraagt de korting op het salaris over de BAPO-uren en wanneer vindt deze korting plaats bij uitgestelde BAPO?

De korting op het salaris van de BAPO-uren bedraagt bij aanstelling in een functie met een maximumschaal:

In schaal 1 t/m 8: 25%
Vanaf schaal 9: 35%

Indien de medewerker 61 jaar of ouder is gelden de volgende percentages:

In schaal 1 t/m 8: 10%
Vanaf schaal 9: 20%

De korting bij gespaarde BAPO vindt pas plaats indien een medewerker ook daadwerkelijk gebruik maakt van het BAPO-verlof.

Indien iemand besluit op zijn 61^{ste} het gespaarde BAPO op te nemen zal er sprake zijn van twee verschillende kortingspercentages. Het percentage wordt dan gewogen gemiddeld bepaald.

Voorbeeld 1: Een OOP-er in schaal 4 wil vanaf zijn 61^{ste} naast zijn recht op 340 uur feitelijke BAPO ook zijn gespaarde BAPO à 170 uur opnemen. Hij neemt 510 uur BAPO op: 170 uur tegen 25% en 340 uur tegen 10%. Gedurende dat schooljaar worden zijn 510 BAPO uren $(510/1659=0,3074 \text{ wtf})$ met $((170 \times 25\%) + (340 \times 10\%))/(170+340) = 15\%$ gekort.

Voorbeeld 2: een docent heeft voldoende BAPO gespaard om een jaar voorafgaand aan zijn FPU (61 jaar tegen 70% FPU) met BAPO-verlof te gaan. In het jaar voorafgaand aan zijn FPU wordt zijn volledige salaris met 35% gekort. Zijn feitelijke salaris bedraagt dan in dat jaar 65%.

Vraag 8: Wat gebeurt er met het BAPO-verlof als een medewerker ziek wordt?

Conform artikel 1.11 van de regeling BAPO schort het BAPO-verlof niet bij ziekte.

In bijlage 8 van de CAO-VO 2005-2006 staat in lid 12 van artikel 1 aangegeven, dat bij ziekte tijdens het opnemen van het BAPO-verlof het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris is. Dit wordt verminderd met de inhouding van de BAPO-korting. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eerdergenoemde BAPO-korting.

Het College van Bestuur heeft deze maatregel ook van toepassing verklaard op medewerkers die op 1 april 2005 langer dan een jaar ziek waren.

Dit betekent dat de BAPO-korting wordt stopgezet en van het oorspronkelijke salaris 70% wordt betaald.

Vraag 9: Hoeveel uren BAPO heeft een medewerker maximaal, indien hij gebruik wenst te maken van uitgestelde BAPO?

De medewerker heeft het recht het BAPO-verlof van de eerste drie jaren (52- t/m 54-jarige leeftijd van de medewerker) te sparen. Dit is maximaal 3 x 170 uur. Over de periode tot 1 augustus 2005 kan een spaarsaldo zijn opgebouwd. Omtrent de inzet van dit spaarsaldo moet op verzoek van de schoolleiding door de medewerker een plan van inzet worden gemaakt.

Vraag 10: Kan een medewerker, die uren BAPO heeft gespaard, daarmee eerder stoppen met werken voorafgaand aan zijn FPU?

Ja, de omvang van het gespaarde BAPO-verlof tot 1 augustus 2005 kan direct voorafgaand aan de FPU-regeling opgenomen worden. Uiteraard voor zover de op dat moment geldende wet- en regelgeving dit toelaat.

Het heeft de voorkeur om de omvang van dat BAPO-verlof gelijk te stellen met de omvang van de FPU, maar in ieder geval niet groter.

De omvang van het BAPO-verlof dient in de (school)jaren waarin het wordt opgenomen elk jaar hetzelfde of meer te zijn, dan het voorgaande schooljaar, zie artikel 2.7 van de regeling BAPO.

Medewerkers die op 31 juli 2005 jonger zijn dan 52, mogen hun nog te sparen BAPO-verlof niet meer inzetten om volledig verlof voorafgaand aan FPU of feitelijk pensioen te realiseren. Deze medewerkers kunnen maximaal 510 uur sparen en dit spaarsaldo gespreid inzetten voorafgaand aan FPU.

Men kan bijvoorbeeld het gespaarde BAPO-verlof bij 52 en 53 jaar inzetten om vanaf 54 jaar 340 klokuren (170 uur feitelijk en 170 uur gespaard = 1 dag) op te nemen, of 3 jaar lang voorafgaand aan (pre)pensionering.

N.B. Naar verwachting wordt per 1 januari 2006 het ABP Pensioenreglement gewijzigd. Welke gevolgen dit voor de FPU-regeling heeft, is nu nog niet bekend.

Vraag 11: Heeft een deeltijder ook recht op 170 uur of 340 uur BAPO?

De deeltijder heeft naar rato van de betrekkingsomvang recht op BAPO, zie CAO-VO artikel 2.1 lid 4.

Vraag 12: Neemt een medewerker zijn opgebouwde BAPO-rechten mee als hij naar een andere werkgever gaat en moet er dan geld worden overgeheveld?

De regeling BAPO geeft aan, dat indien uitgesteld verlof om welke reden dan ook niet of niet tijdig wordt opgenomen, het recht op dat verlof komt te vervallen. BAPO-rechten kun je dus niet meenemen naar een nieuwe werkgever en er hoeft dus ook geen geld te worden overgeheveld.

Vraag 13: Een medewerker is werkzaam op twee scholen. Hoe gaat dat dan met het opnemen van BAPO-verlof?

De BAPO-regeling geldt per school. Het recht op BAPO-verlof is voor de betrokken medewerker gelijk aan de som van de rechten op elke school afzonderlijk. Immers: BAPO-rechten zijn naar rato van de betrekkingsomvang. Overhevelen van rechten van de ene school naar de andere school is niet aan de orde. Voor de BAPO-regeling zijn immers geen overdracht van het daarbij behorende geld geregeld.

Het is een zaak van goed bestuur om er voor te zorgen dat tussen de beide scholen afstemming plaatsvindt over de toewijzing van het dagdeel waarop het BAPO-verlof wordt genoten. Het heeft de voorkeur dat het verlof op de ene school aansluit op het verlof op de andere school. Wanneer een medewerker verzoekt om het verlof niet te laten aansluiten is dit toegestaan, tenzij hier schoolorganisatorische bezwaren tegen zijn.

Vraag 14: Hoe bereken je uitgaande van opgebouwde rechten uitgedrukt in uren het aantal weken, dat daarmee correspondeert?

Deze situatie doet zich voor indien iemand zijn BAPO-rechten opneemt voorafgaande aan de FPU. In dit geval worden de uren namelijk niet in mindering gebracht op de totale normjaartaak voor dat cursusjaar, maar geclusterd opgenomen. In de officiële regeling is de berekeningswijze niet voorgeschreven, maar een vergelijk met de voorgeschreven berekening voor opfrisverlof ligt voor de hand. Daarom is het advies:

Deel het totaal aantal uur door 36,86 (bij een wtf=1,0). Dit levert het aantal weken. Voor het vaststellen van de periode adviseren we alle weken te tellen met uitzondering van de 7 weken grote vakantie. Dit laatste is gebaseerd op het feit, dat ook bij het vaststellen van de normjaartaak de grote vakantie buiten beschouwing blijft. (45 weken van 36,86 uur levert totaal 1659 uur). Een BAPO-spaarsaldo van 1659 uur betekent voor een fulltimer dus een jaar BAPO-verlof, waarbij het volledige salaris van 1 augustus tot 1 augustus gekort wordt met het (gemiddelde) kortingspercentage.

Vraag 15: Een teamleider met lesgevende taken wil BAPO opnemen en die uren uitsluitend in mindering brengen op de lestaak. Heeft hij daar recht op?

Nee, hij heeft daar geen recht op. Het aantal op te nemen uren dient gerelateerd te worden aan 1659 klokuren op jaarbasis. De teamleider heeft een lestaak en een niet-lestaak. Gebruikelijk is de op te nemen BAPO-uren over verschillende taken te verdelen. Dus gedeeltelijk minder lessen en gedeeltelijk minder directietaken. Hierover wordt in de praktijk op schoolniveau vaak onderhandeld.

Vraag 16: Medewerker heeft een aanstelling als docent en als OOP-er. Hij wil BAPO-verlof zodanig opnemen dat het resulteert in zo weinig mogelijk nog te geven lessen. Kan de medewerker dat eisen?

Hierbij zijn twee varianten mogelijk:

- Betrokkene heeft twee aparte aanstellingen. Dan gelden de BAPO-rechten per aanstelling. Wil betrokkene dus vooral vermindering van de docentfunctie, dan gelden de BAPO-rechten daarvoor slechts naar rato van de werktijdfactor voor die functie en dus niet voor de som van beide.
- Er is sprake van een gecombineerde functie met één aanstelling. Dan zal de BAPO naar rato leiden tot vermindering en dus ook op het OOP gedeelte.

Vraag 17: Kan iemand verplicht worden BAPO te nemen?

Nee, niet zonder meer want het is een vrijwillige regeling.

Echter er kan bij verminderde belastbaarheid (bijvoorbeeld een docent van 58 die een volle werkweek niet meer aan kan en regelmatig uitvalt wegens overbelasting) geadviseerd worden wel van de BAPO-regeling gebruik te maken om belasting en belastbaarheid weer in evenwicht te brengen. De regeling is bedoeld om uitval wegens overbelasting in de jaren voor de pensioenleeftijd te voorkomen. Tevens kan in geval van arbeidsongeschiktheid opname van BAPO bijdragen aan een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Hetgeen (ook) in het voordeel van de medewerker kan zijn. Het gaat niet voor niets om **B**evordering **A**rbeids **P**articipatie **O**nderwijsperoneel (BAPO). De werkgever draagt het grootste gedeelte bij in de kosten en als de situatie er naar is, mag een beroep gedaan worden op een medewerker van deze regeling gebruik te maken.

Vraag 18: Bouwen mensen met buitengewoon verlof BAPO recht op?

In de BAPO-regeling is geen beperking opgenomen ten aanzien van personen die met buitengewoon verlof zijn. Wel over het feit dat er door buitengewoon verlof geen opschorting plaatsvindt van het opnemen van dat verlof, maar verder wordt er niets geregeld. Het bevoegd gezag kan voorwaarden verbinden aan het verlenen van buitengewoon verlof. Het behoort dus tot de mogelijkheden af te spreken dat de opbouw van BAPO-rechten in de periode van buitengewoon verlof onderbroken worden. Bij imperatief buitengewoon verlof is dit niet het geval.

Vraag 19: Kan ik terugkomen op mijn beslissing BAPO te nemen?

Ja, maar een vermindering van de omvang van het BAPO-verlof mag op generlei wijze direct of indirect leiden tot taakvermindering waarover een uitkeringen krachtens het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekspersoneel ontstaat. Het is dus niet mogelijk een zittende collega te verdringen.

Vraag 20: In de BAPO-regeling staat dat iemand bij uitgestelde BAPO in beginsel het gehele verlof dient uit te stellen. Betekent dit dat het ook anders mag?

De Stichting Carmelcollege hanteert het principe dat alles wat niet wordt opgenomen wordt gespaard. Hierbij geldt uiteraard dat sparen alleen is toegestaan voor 52- t/m 54-jarigen.

Vraag 21: Kun je BAPO en ouderschapsverlof tegelijk opnemen?

Het kan voorkomen dat beide rechten zich tegelijkertijd voordoen.

En beide rechten sluiten elkaar niet uit. Het gaat immers in beide gevallen om het kopen van extra verlof, al dan niet tegen een zekere vergoeding. BAPO betekent een korting van (meestal) 35% op het brutosalaris over het opgenomen verlof. Als dat gaat om 10% van het aantal uren betekent dit dus een korting van 3,5% over het brutomaandsalaris. Daarbovenop komt een eventuele korting ten gevolge van een (on)betaald (deel van het) ouderschapsverlof.

Vraag 22: Wat gebeurt er bij de combinatie BAPO en arbeids(on)geschiktheid?

De combinatie van arbeids(on)geschiktheid en BAPO levert soms onduidelijkheid op over de inzetbaarheid van betrokkene: een docent met een volledige baan heeft 340 uur BAPO (lesurenvermindering van 6 uur) en geeft dus nog 19 lessen. Na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid door ziekte heeft de bedrijfsarts gezegd dat hij weer voor 14 lessen arbeidsgeschikt is. Betekent dit nu voor 14 lessen arbeidsgeschikt en 11 lessen arbeidsongeschikt (ziektepercentage 44%) of 14 lessen + 5 lessen BAPO arbeidsgeschikt en 6 lessen arbeidsongeschikt (ziektepercentage 24%)? In ieder geval is het goed om met betrokkene en de bedrijfsarts vast te stellen wat er nu precies aan de hand is.

Duidelijk is in ieder geval dat het BAPO-verlof niet in de arbeidsongeschiktheid kan vallen. De bedrijfsarts moet echter precies aangeven hoeveel lesuren de arbeidsongeschikte medewerker weer daadwerkelijk kan werken. Daar wordt dan het BAPO-verlof bij opgeteld en dat levert samen de arbeidsgeschiktheid op. Ook UWV USZO zal het BAPO-verlof rekenen als arbeidsgeschikt, omdat dit leidt tot een kleinere uitkering.

Vraag 23: Mag men gelijktijdig spaarverlof opbouwen en BAPO-verlof opnemen?

De medewerker die op 1 april 2005 gebruik maakt van de regeling spaarverlof, mag met ingang van 1 augustus 2005 tevens BAPO-verlof opnemen.

Medewerkers die na 1 april 2005 spaarverlof gaan opbouwen, mogen conform artikel 9 van de BAPO regeling niet gelijktijdig BAPO-verlof opnemen.

Vraag 24: Welke rechten bestaan er bij het opnemen van 170 respectievelijk 340 klokuren BAPO-verlof?

Volgens artikel 2.4 van de regeling BAPO wordt de medewerker in staat gesteld het BAPO-verlof op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren). In onderling overleg tussen medewerker en leidinggevende wordt overeengekomen op welk dagdeel of vrije dag het verlof wordt opgenomen.

Belangrijkste wijzigingen en tekst BAPO-regeling CAO VO 2005-2006.

Deze wijzigingen zijn opgenomen in artikel 9.13 en bijlage 8 Regeling BAPO.

- BAPO-sparen is beperkt: alleen 52-, 53- en 54-jarigen hebben de mogelijkheid het BAPO-verlof uit te stellen.
- Een verhoging van de normbetrekking boven de 100% onder gelijktijdig gebruik van de BAPO-regeling is niet toegestaan. (aangescherpt in het onderstaande onderhandelaarsakkoord)
- Op verzoek van werkgever dient de medewerker binnen 3 maanden een plan in waarin de besteding van het gespaarde saldo wordt aangegeven.
- Indien de werkgever verplicht te werken gedurende een dag of een dagdeel BAPO-verlof, heeft de medewerker recht op vervangend BAPO-verlof. Deze verplichting kan ten hoogste drie maal per jaar worden opgelegd.
- Degene die op 1 april 2005 gebruik maakt van de regeling spaarverlof mag met ingang van 1 augustus 2005 tevens BAPO-verlof opnemen. Voor degene die na 1 april 2005 spaarverlof gaan opbouwen mogen conform artikel 9 van de BAPO regeling niet tegelijkertijd BAPO-verlof opnemen.

Integrale tekst BAPO CAO-VO 2005-2006

9.13 Seniorenverlof

- 1 De medewerker van 52 jaar en ouder heeft recht op verlof conform de voorwaarden en voorschriften van de Uitvoeringsregeling BAPO zoals die als bijlage 8 bij deze CAO is opgenomen.
- 2 Indien binnen de instelling op 31 juli 2005 een eerder door de werkgever in overleg met centrales vastgestelde aangepaste decentrale regeling van kracht is en de werkgever deze regeling met betrekking tot de spaar-BAPO wenst te wijzigen, kiest hij in overleg met centrales voor één van de twee volgende mogelijkheden:
 - a) de regeling zoals vastgelegd in bijlage 8 van deze CAO wordt van toepassing verklaard,
 - b) de op 31 juli 2005 van kracht zijnde regeling wordt aangepast in die zin dat de spaar-BAPO wordt beperkt op een wijze die vergelijkbaar is met de regeling zoals opgenomen in bijlage 8 van deze CAO.
- 3 De leeftijdsuren zoals bedoeld in artikel 8.2 lid 5 worden niet in mindering gebracht op het BAPO-verlof.

Bijlage 8 Regeling BAPO

1 Algemene bepalingen BAPO-regeling

- 1 De medewerker van 52 jaar en ouder heeft jaarlijks recht op BAPO-verlof, indien en voor zover hij direct voorafgaande aan het door hem gewenste moment van opname van dat verlof gedurende tenminste vijf jaren aaneengesloten in dienst is geweest bij een bestuur van een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoekinstelling dan wel door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling. Als in die periode van vijf jaren een werkloosheidsuitkering is genoten als bedoeld in het BBWO, geldt deze periode niet als onderbreking van deze periode, doch evenmin als diensttijd voor de bepaling van het recht op BAPO-verlof.
- 2 De omvang van het BAPO-verlof bedraagt per jaar:
 - a) bij een leeftijd van 52 jaar tot en met 55 jaar: 170 klokuren,
 - b) bij een leeftijd van 56 jaar en ouder: 340 klokuren.
 Werkgever en medewerker kunnen in onderling overleg een ander aantal uren overeenkomen.
- 3 De medewerker die besluit om van het recht op BAPO-verlof gebruik te maken, draagt bij in de kosten van dat verlof. Deze bijdrage geschiedt door middel van inhouding door de werkgever van een percentage van het bij het verlof behorende salaris van de medewerker. Dat percentage bedraagt:
 - a) bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 25%
 - b) bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 35%.
 De inhouding wordt berekend op basis van de formule: (verlofomvang op jaarbasis/betrekkingsomvang op jaarbasis) x (12 maal het maandsalaris).
- 4 Voor de medewerker van 61 jaar en ouder bedraagt de in lid 3 van dit artikel genoemde bijdrage:
 - a) bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 10%,
 - b) bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 20%.
 Deze percentages gelden met ingang van de eerste van de maand volgend op het bereiken van de 61-jarige leeftijd. De in dit artikel genoemde percentages hebben uitsluitend betrekking op het BAPO-verlof dat de medewerker opbouwt na het bereiken van de leeftijd van 61 jaar.
- 5 De medewerker die BAPO-verlof wil opnemen, maakt dat uiterlijk drie maanden voor de door de medewerker gewenste ingangsdatum aan de werkgever bekend. De werkgever deelt de medewerker zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken na het verzoek, zijn besluit mede.
- 6 Het verlof gaat niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin door de medewerker de leeftijd van 52 jaar is bereikt.
- 7 Uitbreiding van het verlof in verband met het bereiken van de 56-jarige leeftijd gaat niet eerder in dan de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 56 jaar is bereikt.

- 8 Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat de werkgever besluit dat het verlof later ingaat dan op het door de medewerker 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 medewerker gebruik wenst te maken van de regeling.
- 9 De medewerker die in enig schooljaar het BAPO-verlof opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
- 10 De opname van het BAPO-verlof wordt, al dan niet tezamen met het spaarverlof, zodanig opgenomen dat het gelijkmatig over het schooljaar wordt gespreid.
- 11 Ziekte of lang buitengewoon verlof van de medewerker tijdens het opnemen van het BAPO-verlof schort het verlof niet op.
- 12 Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de inhouding bedoeld in lid 3 en 4. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eerdergenoemde inhouding.
- 13 Een verhoging van de normbetrekking boven de 100% onder gelijktijdig gebruik van de BAPO regeling is niet toegestaan.
- 14 Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de medewerker zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik van de regeling had gemaakt.

2 Opname BAPO-verlof

- 1 Tenzij partijen anders overeenkomen, leidt het BAPO-verlof voor de leraar van 170 respectievelijk 340 klokuren per jaar gedurende de looptijd van deze CAO tot een verlaging van de maximale lessentaak met drie resp. zes lessen van 50 minuten, dan wel een equivalent* daarvan**.
 - * *dit equivalent is aan de orde ingeval het onderwijs anders is georganiseerd dan in lessen van 50 minuten.*
 - ** *indien het onderwijs niet georganiseerd is op basis van een traditioneel lesrooster wordt het BAPO-verlof op herkenbare wijze opgenomen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).*
- 2 Voor de leraar, die op 1 mei 1998 56 jaar of ouder was, op genoemde datum in een normbetrekking was benoemd en per week acht klokuren BAPO-verlof had en op 1 augustus 1998 eveneens in een normbetrekking is benoemd en zijn volledige BAPO-verlof per week wil blijven opnemen, leidt het BAPO-verlof van 340 klokuren gedurende de looptijd van deze CAO tot een verlaging van de maximale lessentaak met acht lessen van 50 minuten, dan wel een equivalent* daarvan**, zolang hij in dienst is van dezelfde werkgever en de betrekkingsovervang ongewijzigd blijft.
 - * / ** *de noot bij lid 1 is van toepassing*
- 3 Voor de medewerker, niet zijnde leraar, wordt in overleg met de werkgever bepaald op welke wijze het BAPO-verlof in mindering wordt gebracht op de jaartaak en wordt omgezet in herkenbaar verlof.
- 4 De medewerker wordt in staat gesteld het BAPO-verlof op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).
- 5 Het BAPO-verlof wordt opgenomen in het jaar waarin het wordt opgebouwd.
- 6 De medewerker heeft het recht het BAPO-verlof van de eerste drie jaren (52- t/m 54jarige leeftijd van de medewerker) te sparen. Op verzoek van de werkgever geeft de medewerker aan dat hij gebruik maakt van deze spaarregeling.
- 7 Het opgenomen BAPO-verlof in enig jaar kan nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar.
- 8 Indien de werkgever de medewerker verplicht te werken gedurende een dag of een dagdeel BAPO-verlof, heeft de medewerker recht op vervangend BAPO-verlof. Deze verplichting kan ten hoogste drie maal per jaar worden opgelegd.

3 Overgangsregeling

- 1 Het saldo van het BAPO-verlof dat de medewerker op 31 juli 2005 heeft opgebouwd, blijft behouden.

- 2 Na een daartoe strekkend verzoek van de werkgever dient de medewerker binnen 3 maanden een plan in waarin de besteding van het gespaarde saldo wordt aangegeven.
- 3 Het bepaalde in artikel 9 van de algemene bepalingen van de regeling BAPO, alsmede het bepaalde in artikel 2.2 van de regeling spaarverlof is niet van toepassing op de medewerker die op 1 april 2005 gebruikt maakt van de spaarregeling als bedoeld in artikel 9.12 van de CAO.

Integrale tekst BAPO-afspraken Stg. Carmelcollege op de CAO-VO
per 01-08-2005 (Onderhandelaarsakkoord Stg. Carmelcollege)

- BAPO-verlof dient als BAPO-verlof gehanteerd te worden. BAPO betekent: bevorderen van arbeidsparticipatie en is niet bedoeld om een vorm van prépensionering voorafgaand aan FPU of feitelijk pensioen te creëren.
- De medewerker van 52 jaar en ouder heeft recht op verlof conform de BAPO-regeling uit bijlage 8 van de CAO 2005-2006. Conform deze regeling zal feitelijk gebruik bevordert en de spaarmogelijkheden beperkt worden.
- Reeds gespaarde saldo blijft behouden en mag besteed worden aan prépensionering voorafgaand aan FPU of feitelijk pensioen voor zover passend binnen de dan geldende wet- en regelgeving. Hierbij geldt als peildatum 31 juli 2005. Sparen door 55 plussers is per 1 augustus 2005 niet meer mogelijk. Op verzoek van de werkgever wordt door de medewerker een bestedingsplan van dit saldo opgesteld zodat werkgever hierop kan anticiperen.
- Medewerkers die op 31 juli 2005 jonger zijn dan 52, mogen hun nog te sparen BAPO-verlof niet meer inzetten als prépensionering voorafgaand aan FPU of feitelijk pensioen.
- Verhoging van de omvang van de normbetrekking boven de 100% onder gelijktijdig gebruik van de BAPO-regeling is niet toegestaan. Hieronder wordt tevens verstaan het tegelijkertijd gebruik maken van de BAPO-regeling en het ophogen van de werktijdfactor.
- In het belang van de organisatie is het mogelijk dat de schoolleiding en de betrokken medewerker individueel afspraken maken.