

juni 2015

Mogelijke aanvragen lerarenbeurs 2015 verruimd (PO)

De nieuwe aanvraagronde voor de lerarenbeurs is gestart. De termijn voor leraren om een lerarenbeurs aan te vragen is met een maand verlengd en is nu van 1 april tot 1 juli. Naast het verlengen van de termijn zijn ook de doelgroepen verruimd. Zo is het nu ook mogelijk om onder meer subsidie voor startende leraren en voor een leergang bewegingsonderwijs aan te vragen.

Kunst op het bestuursbureau

De eerste kunstwerken van de scholen hebben een plek gekregen op het kantoor in Bolsward. Bedankt voor de bijdrage en we hopen op nog meer fleurige werken om het wat gezellig aan te kleden.



Contact met OSG Metrium

Ons administratiekantoor OSG Metrium is al enige tijd geleden verhuisd. Het nieuwe correspondentieadres is:
OSG Metrium
Postbus 586
8901 BJ Leeuwarden
Telefoon: 058-2677277

Medewerkers van Gearhing kunnen **niet** rechtstreeks voor vragen terecht bij OSG Metrium. Allerhande vragen over salarisspecificaties, aanvraag zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof, werkgeversverklaring enz. kunnen worden gericht aan het bestuursbureau via info@gearhing.net.

Indien nodig nemen wij contact op met OSG Metrium.

Veel formulieren (denk aan reiskosten, dienstreizen, aanvraag ouderschapsverlof, fietsregeling e.d.) zijn na het vervallen van het intranet op te vragen bij de **manager bedrijfsvoering van jouw onderwijsteam**.

Jaarverslag 2014 de publieksversie

Afgelopen tijd is er hard gewerkt aan de teksten en layout van de publieksversie van het jaarverslag 2014. In de loop van deze maand zal deze op de website gepubliceerd worden. In deze digitale tijd is ervoor gekozen om alleen nog een digitale versie te maken en te verspreiden.

Wet modernisering regelingen verlof en arbeidstijden (PO en VO)

De verlofregels zijn onlangs aangepast. Sinds 1 januari 2015 is de Wet modernisering verlof en arbeidstijden namelijk gedeeltelijk in werking getreden. Per 1 juli 2015 treedt het tweede deel van de maatregelen in werking. Dat betreft een deel van de maatregelen rondom het kort- en langdurend zorgverlof.

Verlofbepalingen wijzigen door de Wet modernisering regelingen verlof en arbeidstijden. Met de nieuwe CAO zou hier rekening mee worden gehouden. Alleen de

nieuwe CAO is uitgesteld, waardoor de tekst niet in overeenstemming kan worden gebracht met deze wet. De wet moet wel worden toegepast.

De veranderingen in verlofbepalingen hebben betrekking op:

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Adoptieverlof.
3. Vaderschapsverlof.
4. Ouderschapsverlof.
5. Calamiteiten- en kortverzuimverlof.
6. Langdurend zorgverlof.
7. Kortdurend zorgverlof.

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Bevallingsverlof

Een medewerker die is bevallen, heeft recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof. Sinds 1 januari 2015 mag een medewerker ervoor kiezen het bevallingsverlof vanaf de zesde week gespreid op te nemen. Dit geldt alleen voor medewerkers die vanaf 1 januari 2015 of later met zwangerschapsverlof zijn gegaan. Vanaf het moment dat het verlof wordt opgedeeld, mag het verlof in een periode van 30 weken worden opgenomen. Er mag vanuit de werkgever geen minimum aantal uur van opname door de werkgever worden gesteld. De omvang van het verlof wordt gebaseerd op de aanstelling, zoals die was op het moment van ingang van het bevallingsverlof. Een verzoek hiertoe dient binnen drie weken na ingang van het bevallingsverlof te worden gedaan.

Als werkgever ben je verplicht binnen 2 weken in te stemmen met een dergelijk verzoek, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Dit is een erg strenge toets, van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen is niet snel sprake.

Medewerkers van wie het kind na de bevalling langer dan 7 dagen in het ziekenhuis moet blijven (denk bijvoorbeeld aan couveusekinderen), hebben sinds dit jaar langer recht op verlof. Voor het aantal dagen dat bij het bevallingsverlof kan worden opgeteld, geldt wel een maximum van 10 weken. Daarnaast heeft de medewerkster geen recht op de verlenging van het bevallingsverlof als het aantal opnamedagen minder is dan het aantal dagen dat sowieso al bij het verlof wordt opgeteld, omdat de werkneemster later is bevallen dan de geplande bevallingsdatum.

Zwangerschapsverlof

In geval dat een medewerkster zwanger is van een

meerling heeft zij recht op 4 weken extra zwangerschapsverlof. De ingangsdatum van deze maatregel is nog niet bekend.

2. Adoptieverlof

Medewerkers die een kind adopteren hebben recht op vier weken adoptieverlof. 4 weken voor opname van het kind in het gezin start het adoptieverlof. Het verlof wordt in beginsel aaneengesloten opgenomen, maar de medewerker mag er ook voor kiezen het verlof in een periode van 26 weken gespreid op te nemen. Alleen indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, kan een dergelijk verzoek worden geweigerd door de werkgever.

3. Vaderschapsverlof

Vaders hadden al recht op 2 dagen betaald kraamverlof bij de geboorte van hun zoon of dochter. Ook hadden vaders al recht op ouderschapsverlof. Wat is veranderd, is dat vaders het recht hebben om binnen 4 weken na het kraamverlof 3 dagen van hun ouderschapsverlof op te nemen. De 3 dagen worden opgenomen op een dag waarop de vader gewoonlijk werkt en hoeven niet aansluitend te worden opgenomen. Het gaat om 3 dagen ouderschapsverlof, bovenop de 2 dagen kraamverlof. Het verlof is wel onderdeel van het totale ouderschapsverlof, waar de vader recht op heeft. De werkgever mag de opname van deze 3 verlofdagen niet weigeren, zelfs niet als er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De vader mag het overige deel van het ouderschapsverlof op een later moment nog opnemen.

4. Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof

Tot nu toe mocht ouderschapsverlof pas worden aangevraagd indien de medewerker een jaar bij de werkgever in dienst was. Vanaf 1 januari 2015 mag een medewerker direct na indiensttreding een beroep doen op ouderschapsverlof. Dit geldt ook voor een medewerker die ouderschapsverlof heeft meegenomen van zijn vorige werkgever.

Een werkgever kan het verlof niet weigeren. Dat was ook al zo onder de oude regels. Hij kan zich wel verzetten tegen de spreiding van het verlof, als hierbij een zwaarwegend bedrijfsbelang in het geding is. Denk bijvoorbeeld aan het niet goed kunnen inwerken van een nieuwe medewerker. Wel moet de medewerker het verlof minimaal 8 weken voor aanvang ervan aanvragen. Als werkgever ben je verplicht om bij te houden op hoeveel uur ouderschapsverlof een

medewerker nog recht heeft en een verklaring daaromtrent, op verzoek van de medewerker, te verstrekken.

Opname van verlof moest tot 1 januari 2015 aan bepaalde eisen voldoen. Zo moest de medewerker het verlof in beginsel in een aangesloten periode opnemen en mocht per week niet meer dan de helft van arbeidsduur ouderschapsverlof worden genoten. De wettelijke basis voor deze bepalingen is geschrapt en ook artikel 8.19 lid 6 van de CAO PO is niet meer geldig. Medewerkers krijgen een budget aan ouderschapsverlof ter waarde van 26 maal de arbeidsduur per week. Zij bepalen zelf (uiterlijk acht weken van tevoren) hoe zij dit verlof willen inzetten en op welke momenten. Als werkgever kun je alleen, indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, de invulling van het verlof in overleg met de medewerker wijzigen. In de praktijk zal er verder niet zoveel veranderen. Medewerkers konden al afwijken van deze standaardindelingen, door middel van een verzoek om de mogelijkheden anders te spreiden.

Ouderschapsverlof en de 40-urige werkweek
Bij inwerkingtreding van de 40-urige werkweek uit de CAO (uiterlijk 1 augustus 2015) zullen de bepalingen omtrent ouderschapsverlof wijzigen. Wettelijk gezien hebben medewerkers recht op 26 maal de arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof. Voor een fulltime medewerker komt dit neer op 26 x 40 (1040 uur) verlof. Voor deeltijders geldt dit naar rato. De hoeveelheid betaald ouderschapsverlof (415 uur) blijft ongewijzigd.

Opname van verlof zal ook anders worden afgeschreven dan nu het geval is. Ouderschapsverlof wordt straks opgenomen op dezelfde manier als vakantieverlof: op een dag dat ouderschapsverlof wordt opgenomen, worden zoveel uren afgeschreven als de medewerker normaal gesproken op die dag zou werken. Als een medewerker bijvoorbeeld elke vrijdag 8,5 uur werkt en op vrijdag ouderschapsverlof opneemt, wordt elke vrijdag 8,5 uur van het verlof afgeschreven.

5. Calamiteiten- en kortverzuimverlof (imperatief, met behoud van salaris)

Een medewerker heeft recht op calamiteitenverlof bij onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van arbeid vergen. De wetgever heeft een verduidelijking in de voorwaarden gebracht, waardoor de situaties van calamiteiten- en kortverzuimverlof duidelijker zijn. Het calamiteiten-

verlof kan worden ingezet in situaties die echt niet langer kunnen wachten, zoals:

- De bevalling van de echtgenote, geregistreerde partner of samenwonende.
- Het overlijden en de lijkbezorging van een huisgenoot of bloed- en aanverwant in de rechte lijn en de tweede graad van de zijlijn, denk aan een ouder of broer.
- Spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek. Dit geldt zowel voor de medewerker zelf, als voor de begeleiding van een partner, ouder of kind.
- Noodzakelijke verzorging op de eerste ziekte-dag van een partner, ouder of kind. Na de eerste ziekte-dag kan de medewerker voor de verdere verzorging kortdurend zorgverlof opnemen.

6. Langdurend zorgverlof (imperatief, zonder behoud van salaris)

Het langdurig verlof mag door de medewerker zelf over een periode worden verspreid. In 12 maanden kan zes keer de overeengekomen arbeidsduur per week als verlof worden opgenomen.

7. Kortdurend zorgverlof

De kring van personen voor wie medewerkers kortdurend zorgverlof kunnen aanvragen, wordt vergroot. Zorgverlof kan ook voor de verzorging van een broer, zus, grootouder, kleinkind, huisgenoot of iemand uit de sociale omgeving worden aangevraagd. Als de familieband van de medewerker met een zieke ver verwijderd is of als de familieband geheel ontbreekt, moet een medewerker de sociale relatie met de zieke aantonen. Bovendien moet blijken dat de medewerker redelijkerwijs de aangewezen persoon is om de zorg op zich te nemen en niet iemand anders.

Professionalisering/rechtspositionele gevolgen (PO)

Basisbekwaamheid

Indien de startende leraar na 3 jaar de basisbekwaamheid niet heeft bereikt, kan dat rechtspositionele gevolgen hebben. Op het moment dat de leraar de basisbekwaamheid eerder bereikt dan 3 jaar, wordt de leraar ingepast in de vierde trede van de bij zijn functie behorende salarisschaal. Dit mag ook gedurende het schooljaar.

Vakbekwaamheid

Op het moment dat de leraar de vakbekwaamheid eerder bereikt dan na zeven jaar, wordt de leraar ingepast in de achtste trede van de bij zijn functie behorende salarisschaal. Ook deze verhoging mag op ieder willekeurig moment doorgevoerd worden.

In beginsel ontvangen alle medewerkers die het afgelopen schooljaar minimaal 60 dagen hebben gewerkt een verhoging op basis van 1 periodiek tot het maximum van de schaal is bereikt.

Het wachten is op de juiste definiëring van start-, basis- en vakbekwaamheid. Hier wordt op landelijk niveau aan gewerkt.

