



Samen actief voor een
rijk onderwijsaanbod

Toelichting loopbaanformulier 2012-2013

Algemeen

In oktober ontvangt u ieder jaar een loopbaanformulier. Het is belangrijk om jaarlijks even stil te staan bij de loopbaan: Loopt alles goed? Wil ik mijn deskundigheid nog beter inzetten? Wil ik veranderen? (vrijwillige mobiliteit) of wil ik mijn werktijdfactor aanpassen?

Hieronder worden de mogelijkheden toegelicht die u heeft in het kader van loopbaanbeleid aan de hand van het loopbaanformulier. Wilt u het digitale loopbaanformulier **vóór 12 november 2011** invullen. Het loopbaanformulier, de nevenwerkzaamheden en het mutatieformulier persoonlijke gegevens kunt u vinden op onze website.

Na verzending ontvangt u automatisch een kopie van het formulier in uw mailbox.

Loopbaanplanning

Verandering van de werktijdfactor gebeurt op 1 augustus bij de start van een nieuw schooljaar of in overleg met de directeur van uw school op een ander tijdstip, dit dient dan uiterlijk 8 weken van tevoren bij het stafbureau kenbaar gemaakt te zijn, door middel van het formulier 'wijziging werktijd'. Er zijn twee mogelijkheden:

a. U wilt uw werktijdfactor verlagen

In het Deeltijdbeleid is aangegeven dat de minimale betrekkingsomvang van een parttimer, omgerekend, neerkomt op 11 lesuren per week (2 ochtenden en 2 middagen) met daarnaast de uren voor de niet-lesgebonden activiteiten. Deze ondergrens heeft te maken met de minimale eisen die gesteld moeten worden aan de inzetbaarheid en de betrokkenheid van parttimers. Van deze regeling kan worden afgeweken in het geval door de uitkomst van de formatieberekening sprake is van een vacature voor een kleiner aantal (rest)uren en bij de aanstelling van vakleraren.

b. U wilt uw werktijdfactor verhogen

Bij de beoordeling van een verzoek tot uitbreiding van de werktijdfactor speelt het huidig functioneren een belangrijke rol. En daarnaast moet er uiteraard voldoende formatieruimte zijn en dient er geen sprake te zijn van voorrangsbenoemingen.

Uw talenten

Het bestuur van de school waar u werkt, wil gebruikmaken van uw specifieke talenten. Dat geeft u meer plezier in uw werk en het komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede. Waar liggen uw kwaliteiten? Intern begeleider, Opleider in de School, Onderwijs Hoogbegaafden, ICT, rugzakleerkracht of schoolleider. Het bestuur stimuleert u bij uw persoonlijke ontwikkeling.

Mobiliteit

De doelstelling van het beleid voor vrijwillige mobiliteit is kort en helder: de bevordering van de persoonlijke groei van personeelsleden. Het ideaalbeeld is dat personeelsleden zelf na een aantal jaren aan een bepaalde school gewerkt te hebben, een keuze maken voor een andere school om daar een nieuwe uitdaging aan te gaan: nieuwe ervaringen opdoen en eigen deskundigheid inbrengen. Hoe lang werkt u op uw huidige school; wanneer denkt u van school te veranderen?

Per 1 augustus 2012 zullen sommige scholen personeel moeten inleveren als gevolg van het teruglopend aantal leerlingen. We streven ernaar om personeelsleden via vrijwillige mobiliteit een plek te geven op een andere OPONOA-school.



Samen actief voor een
rijk onderwijsaanbod

Verlof

Ouderschapsverlof

Wanneer u gebruik wilt maken van (on)betaald ouderschapsverlof, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen. Alle informatie hierover wordt gegeven in de CAO PO artikel 8.19 t/m 8.21. Als u aangeeft gebruik te willen maken van de regeling (on)betaald ouderschapsverlof, nemen wij contact met u op.

Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO)

Wanneer u gebruik wilt maken van de BAPO-regeling dan dient u aan een aantal voorwaarden te voldoen (zie ook CAO PO Bijlage XI):

- u bent ten minste 52 jaar of ouder;
- u dient minimaal één jaar bij het bestuur te hebben gewerkt;
- u dient minimaal vijf jaar aaneengesloten bij een onderwijsinstelling in dienst te zijn geweest.

(bij nieuwe aanvragen en mutaties ontvangt u een formulier 'aanvraag BAPO', deze dient uiterlijk 10 weken voor de gewenste ingangsdatum bij het stafbureau ingeleverd te zijn)

Er zijn twee mogelijkheden:

Vanaf 52 jaar

Vanaf 52 jaar kan de normjaartaak bij een volledige betrekking worden teruggebracht met maximaal 170 uur tegen inlevering van 35% van de bezoldiging over het gedeelte van de betrekkingsovervang waarvoor verlof is verleend. Voor het onderwijsgevend personeel betekent dit per schooljaar 104 lesgebonden uren (0,1025 fte). Parttimers naar rato.

Vanaf 56 jaar

Vanaf 56 jaar kan de normjaartaak bij een volledige betrekking worden teruggebracht met maximaal 340 uur tegen inlevering van 35% van de bezoldiging over het gedeelte van de betrekkingsovervang waarvoor verlof is verleend. Voor het onderwijsgevend personeel betekent dit per schooljaar 208 lesgebonden uren (0,2049 fte). Parttimers naar rato.

Het is ook mogelijk om de uren waarop men recht heeft in het kader van de BAPO-regeling in een later schooljaar op te nemen dan het jaar waarin het recht bestaat. Het op een dergelijke wijze sparen van BAPO-uren valt onder het begrip 'flexibele BAPO'.

De volledige BAPO-regeling is beschreven in hoofdstuk 8.25 van de CAO.



Samen actief voor een
rijk onderwijsaanbod

Stoppen met werken – Vervroegd pensioen

Welke pensioenregeling geldt voor u?

Bent u geboren voor 1950?	nee	U krijgt <u>ABP KeuzePensioen</u>
---------------------------	-----	--------------------------------------

ja

Bent u vanaf 1-4-1997 onafgebroken in dienst bij een werkgever die is aangesloten bij ABP?	nee	U krijgt <u>ABP KeuzePensioen</u>
---	-----	--------------------------------------

ja

U krijgt FPU en
ABP OuderdomsPensioen

a. Flexibele Pensionering en Uittreding (FPU) en ABP OuderdomsPensioen

Met FPU kunt u vervroegd met pensioen. U kunt alleen met FPU als u:

- geboren bent voor 01-01-1950 en
- sinds 01-04-1997 onafgebroken deelnemer bij het ABP bent geweest.

Hoe eerder u stopt, hoe lager uw FPU. Met FPU overbruggt u de jaren tot uw ABP OuderdomsPensioen. Om in aanmerking te komen voor FPU moet u zelf een aanvraag indienen bij het ABP. Deze aanvraag dient u uiterlijk 4 maanden voordat u met FPU wilt gaan bij het ABP aan te vragen d.m.v. een FPU-opgave, dit kan via de website www.abp.nl of via telefoon 045-5796070. Wanneer u nu al weet wanneer u met FPU gaat, wilt u dit dan zo spoedig mogelijk te kennen geven.

b. KeuzePensioen

Het ABP KeuzePensioen geldt voor u;

- als u na 01-01-1950 bent geboren of
- als u voor 01-01-1950 bent geboren, maar niet voldoet aan de voorwaarden voor FPU.

Met het ABP KeuzePensioen kunt u tussen uw 60^e en 70^e stoppen met werken.

Ook het ABP KeuzePensioen dient u zelf bij het ABP aan te vragen. Wij adviseren u om hier op tijd mee te starten, bijvoorbeeld 6 maanden van te voren. Meer informatie vindt u op de website www.abp.nl of telefoonnummer 045-5796070.

U dient altijd een schriftelijke ontslagaanvraag in te dienen bij de afdeling personeelszaken (tenminste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum).

ABP Pensioengesprek

Wanneer er veel belangstellende zijn voor een vrijblijvend ABP Pensioengesprek, kunnen wij als stichting wellicht een passende bijeenkomst voor u organiseren, gegeven door het ABP.



Samen actief voor een
rijk onderwijsaanbod

Wijzigingen Spaarloon-/Levensloopregeling

Einde spaarloonregeling

Vanaf januari 2012 kunt u niet meer inleggen in de spaarloonregeling. Voor de bedragen die voor deze datum ingelegd zijn, blijven de regels binnen de spaarloonregeling gelden en blijven zodoende onder het fiscaal gunstige regime vallen. De ingelegde bedragen blijven vier jaar geblokkeerd en worden daarna vrij opneembaar. Eerder opnemen blijft mogelijk, mits de bedragen voor bepaalde doeleinden opgenomen worden. Na afloop van 2015, na vier jaar, wordt de spaarloonregeling in zijn geheel opgeheven. Uiteindelijk moet de spaarloonregeling, samen met de levensloopregeling, opgaan in de vitaliteitsregeling. Deze nieuwe regeling gaat vanaf 2013 in en is bedoeld om werknemers vrij te kunnen laten nemen voor zorgtaken, scholing, het opzetten van een eigen bedrijf of deeltijdpensioenen.

Bron: OSG Maandbrief september 2011

Begin oktober heeft u in het nieuws kunnen horen dat het volledige spaarloontegoed in 2012 waarschijnlijk geheel wordt vrijgegeven. Maar dit moet eerst nog behandeld worden in de Tweede en Eerste Kamer.

Levensloopregeling en de plannen rond het vitaliteitspakket

Heeft u een levenslooppolis?

- Is er op 31-12-2011 een bedrag van minimaal € 3.000 gespaard?
Dan verandert er niets, de polis valt onder de overgangsregeling. De levenslooptekening met daarop het gespaarde tegoed blijft gewoon bestaan.
- Is er op 31-12-2011 een bedrag gespaard dat lager is dan € 3.000?
Dan wordt de levenslooptekening omgezet en opgeheven. Het is wel mogelijk de levenslooptekening te behouden en te blijven inleggen als het spaartegoed € 3.000 of meer is op 31-12-2011. Daarvoor kan een extra storting gedaan worden. Zo kan er toch doorgespaard worden om bijvoorbeeld eerder te stoppen met werken.
- De levensloopverlofkorting vervalt vanaf 2012.

Heeft u nog geen levenslooppolis?

Tot het einde van 2011 is het nog mogelijk te starten met levensloop. Bij minimaal € 3.000 inleg, bijvoorbeeld uit de eindejaarsuitkering, kan ook na 1-1-2012 ingelegd worden voor levensloop. Hiermee legt u de basis om straks tussentijds verlof te nemen of eerder te stoppen met werken. Het openen van een levenslooptekening is mogelijk tot 30-12-2011.

Wat zijn de plannen rond het vitaliteitspakket?

Het vitaliteitspakket bestaat uit een aantal maatregelen waarmee u verlof kunt opnemen. In dat pakket staan onder andere de volgende elementen:

- Er komt een overgangsregeling voor levensloopklanten die minimaal € 3.000 gespaard hebben op 31-12-2011.
- Er komt een nieuwe spaarregeling waarin per jaar maximaal € 5.000 ingelegd mag worden. In totaal mag maximaal € 20.000 gespaard worden. Deelnemers kunnen jaarlijks maximaal € 20.000 opnemen en vervolgens opnieuw sparen tot het maximum weer bereikt is. Het bedrag is vrij besteedbaar. Dit sparen wordt fiscaal ondersteund en gaat niet via het salaris maar via de belastingaangifte. Vanaf het jaar waarin de levensloopklant op 1 januari 62 jaar oud is, mag per jaar maximaal € 10.000 worden opgenomen. De opname van het tegoed moet wel uiterlijk voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd plaatsvinden.
- Er komt een bonusregeling vanuit de overheid waardoor mensen met lagere inkomens eerder kunnen stoppen met werken.

Actuele informatie kunt u vinden op loyalis.nl. Daarnaast gaat Loyalis alle deelnemers aan de levensloopregeling individueel informeren.

Bron: Loyalis nieuwsbrief september 2011

Wij gaan er vanuit dat alle deelnemers van de spaarloon- en de levensloopregeling ook rechtstreeks geïnformeerd zullen gaan worden door de desbetreffende instellingen/verzekeraars.