

Bijlage XXI

Hoofdstuk 2 per 1 augustus 2019

Deze artikelen treden in werking op 1 augustus 2019. De artikelen uit het huidige hoofdstuk 2 komen dan te vervallen. Deze artikelen komen daarvoor in de plaats.

2.1 Bestuursniveau

2. De werkgever stelt met instemming van de P(G)MR voor 1 mei voor het komende schooljaar een meerjarenformatiebeleid en een bestuursformatieplan op.
3. In het meerjarenformatiebeleid is in ieder geval opgenomen:
 - Een meerjarenbegroting voor ten minste 4 jaren, die jaarlijks wordt geactualiseerd;
 - De gevolgen van deze begroting voor de formatie.
4. In het bestuursformatieplan is in ieder geval opgenomen:
 - De wijze waarop de middelen bovenschools dan wel aan de scholen worden toebedeeld;
 - De beschikbare formatie per brinnummer, waarbij de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school (brinnummer) wordt verantwoord.
5. De werkgever stelt met instemming van de P(G)MR regelingen vast ten aanzien van:
 - De introductie en begeleiding van startende werknemers;
 - De wijze waarop de kaders voor het vervangingsbeleid bij de werkgever worden vormgegeven. Dit geldt alleen voor de werkgever in het bijzonder onderwijs en de werkgever in het openbaar onderwijs die er op grond van artikel 4.6 voor heeft gekozen het vervangingsbeleid bijzonder onderwijs toe te passen.

2.2 Werkverdeling op schoolniveau

*Voorbereiding op het gesprek over de werkverdeling door de werkgever*⁵⁰

1. De werkgever brengt voorafgaand aan het teamgesprek de werkzaamheden voor het volgende schooljaar in kaart, waaronder het aantal groepen, het aantal (zorg)leerlingen, overige werkzaamheden en geplande scholingen. De kaders, werkzaamheden en strategische doelen die zijn vastgesteld door het schoolbestuur, zijn hierbij leidend.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de teamleden tijdig op de hoogte zijn gesteld van vergaderingen over de werkverdeling, zodat alle teamleden in de gelegenheid zijn daarbij aanwezig te zijn. De werkgever houdt daarbij rekening met werknemers die op verschillende scholen werken.
3. De werkgever zorgt ervoor dat het team kennis neemt van ten minste de werkzaamheden als bedoeld in lid 1, het meerjarenformatiebeleid en het bestuursformatieplan en de regelingen ten aanzien van startende werknemers en indien van toepassing kaders van het vervangingsbeleid.

Draagvlak voor het plan

⁵⁰ In de meeste gevallen zal de schoolleider gemandateerd zijn om deze taken uit te voeren.

4. Voor invoering van het werkverdelingsplan is voldoende draagvlak binnen het team nodig. Het team stelt vooraf zelf vast hoe wordt bepaald of er voldoende draagvlak bestaat voor invoering van het werkverdelingsplan. Dit wordt vastgelegd in het werkverdelingsplan.⁵¹

Het gesprek

5. Het team gaat jaarlijks voor de zomervakantie met elkaar in gesprek over de werkzaamheden op school en maakt daar afspraken over.
6. Uitgangspunt bij het gesprek op school over de werkverdeling is dat een werknemer met een voltijdsaanstelling 1659 uur per schooljaar kan worden ingezet.
7. In het werkverdelingsplan worden ten minste geregeld:
 - De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
 - De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
 - De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
 - De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;
 - Welke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders zoals bedoeld in lid 1;
 - De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genomen;
 - De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
 - De besteding van de werkdrukmiddelen;
 - Indien van toepassing de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de kaders voor vervangingsbeleid bij de werkgever.

Concept-werkverdelingsplan

8. De werkgever maakt op basis van het teamgesprek een schriftelijk concept-werkverdelingsplan. De werkgever houdt rekening met competenties, kwaliteiten, belastbaarheid, wensen en mogelijkheden van individuele werknemers en de noodzakelijke tijd voor professionalisering.
9. De werkgever legt het op schrift gestelde concept-werkverdelingsplan voor aan het team. Werkgever en PMR hebben de gelegenheid om vast te stellen of er voldoende draagvlak is voor het concept-werkverdelingsplan.

Werkverdelingsplan vaststellen

10. De werkgever legt het concept-werkverdelingsplan voor aan de PMR. De PMR heeft instemmingsrecht op het werkverdelingsplan op school. De PMR toetst tevens of de procedure tot vaststelling van het plan goed is doorlopen en of het plan draagvlak geniet onder de teamleden. Bij het vaststellen of het werkverdelingsplan voldoende draagvlak geniet, hanteert de PMR de uitgangspunten die volgens lid 4 door het team zijn vastgesteld.

⁵¹ Voor de procedure tot het bepalen van voldoende draagvlak worden in de handreiking verschillende voorbeelden opgenomen. Het streven naar consensus is voor het bepalen van draagvlak het uitgangspunt.

11. Met de vaststelling van het werkverdelingsplan is door de PMR tevens instemming verleend op artikel 12 lid 1 sub d, f en h van de WMS.

2.3 Inzet per werknemer

1. Voor de inzet van de werknemer is het werkverdelingsplan het uitgangspunt.
2. De werkgever bespreekt met elke werknemer voor de zomervakantie de inzet van de werknemer in het volgende schooljaar. De werkzaamheden en werkdagen van de werknemer in het volgende schooljaar worden vastgesteld.
3. De werkgever spant zich in om de werknemer met een deeltijdbetrekking, indien de werknemer dit wenst, zo veel mogelijk aangesloten op een dag in te roosteren. Daarbij houdt de werkgever zo veel mogelijk rekening met de door de werknemer aangegane verplichtingen, waaronder zowel verplichtingen bij een andere werkgever als verplichtingen in de privésfeer.
4. Met de individuele werknemer worden afspraken gemaakt over professionalisering en de inzet van uren voor duurzame inzetbaarheid.
5. Met wederzijds goedvinden kan worden afgesproken dat de werknemer meer dan 940 uur⁵² lesgevende taken heeft, met inachtneming van de totale 1659 uur.
Het overleg is gericht op overeenstemming tussen werkgever en werknemer. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en er een onwerkbaar situatie ontstaat op school, dan stelt de werkgever de inzet van de werknemer voor het volgende schooljaar vast.

⁵² Leerlingen krijgen over een periode van 8 jaar minimaal 7520 uur les. Door de vakantiespreiding en de verschuiving daarvan over de regio's in de verschillende jaren ontstaan lange en korte schooljaren. Dit aantal uren kan daarom per schooljaar variëren. Voor deeltijders geldt dit aantal uren naar rato.