

Q & A CAO PO

Datum: 15 oktober 2014

Inleiding

1. Informatievoorziening en procedures

Kan ik de webinar terugkijken?

Op 3 juli heeft er een webinar plaatsgevonden waarin Simone Walvisch, de vice-voorzitter van de PO-Raad, en Hugo Levie, de eerste onderhandelaar, veel vragen van leden hebben beantwoord. U kunt die webinar [hier](#) terugzien.

Hoe gaat het nu verder?

Zowel de leden van de PO-Raad als de leden van de vakbonden hebben ingestemd met het onderhandelaarsakkoord. Op dit moment wordt het onderhandelaarsakkoord uitgewerkt in concrete cao teksten. De eerste teksten (salaristabellen, duurzame inzetbaarheid en BAPO overgangsrecht) zijn af en kunt u [hier](#) vinden. Aan de andere teksten wordt nog gewerkt.

Waarom heeft het zo lang geduurd om een nieuwe CAO tot stand te brengen en is er pas een akkoord zo laat in het schooljaar?

Inzet van zowel de PO-Raad als de vakbonden was om al veel eerder tot een akkoord te komen. Ondanks herhaalde pogingen hiertoe is dat wegens afwijkende standpunten niet gelukt. Wij zijn erg blij dat het nog wel is gelukt om voor de zomervakantie 2014 een akkoord te bereiken. In het akkoord wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de uitvoerbaarheid van het akkoord voor schoolbesturen. Delen van de cao worden zo veel als mogelijk per schooljaar 2015/2016 ingevoerd.

2. Financiële gevolgen

Wat zijn de kosten van het akkoord?

In onderstaande tabel zijn de kosten van de cao uitgedrukt in procenten van de loonkosten en afgezet tegen de voor de cao beschikbare middelen.

Voor 2014 bestaan de kosten uitsluitend uit een derde van de loonstijging op jaarbasis (4 maanden van 1,2% = 0,4%). Het is iets minder dan 0,4% omdat over dit loon nog geen pensioenpremie wordt betaald, want die premie wordt jaarlijks gebaseerd op het loon van februari. Verder gaan wij er van uit dat de invoering van het budget voor duurzame inzetbaarheid pas goed op gang komt in 2015.

In 2015 zijn er relatief hoge kosten voor duurzame inzetbaarheid omdat de overgangsregeling BAPO start en alle werknemers de beschikking krijgen over hun 40 uur budget voor duurzame inzetbaarheid. Na 2015 gaan die kosten gestaag en ieder jaar aflopen omdat het overgangsrecht eruit gaat lopen.

Er zijn ook kosten geraamd voor eventuele extra periodieken die starters gaan krijgen omdat zij zich snel ontwikkelen. Die kosten begin laag en lopen dan langzaam omhoog. Uiteraard hebben we een wat ruwe schatting moeten maken van hoe vaak dat voorkomt. Verder kleinere posten voor de extra kosten voor de begeleiding van starters en medezeggenschap.

Wat zijn de financiële bronnen voor het akkoord?

Aan de bronnenkant hebben we de bijdrage van het kabinet in 2015 op grond van de referentiesystematiek meegenomen als 1,6% (Dit is een realistische inschatting: in het Nationaal Onderwijsakkoord heeft het kabinet vastgelegd dat de nullijn verdwijnt in 2015 en de voorlopige schatting van BZK op basis van de referentiesystematiek is 1,65%).

Ook hebben we de huidige kosten van de BAPO-regeling (3,2%) meegenomen als bron omdat we de volledige kosten van de nieuwe regeling en het hele overgangsrecht hebben meegenomen aan de kostenkant.

Ten slotte is een deel van de extra middelen uit regeerakkoord meegenomen in dit overzicht. Dit bedraagt 134 miljoen. Hiervoor is het bestuursakkoord essentieel dat de PO raad nog voor de zomer denkt te sluiten met OCW en waarin, net als in de cao, veel aandacht is voor professionalisering.

Voor 2015 is in die reeks eenmalig 31 miljoen beschikbaar (0,4%). Met OCW is gesproken over een eenmalige kasschuif om dit geld van 2015 naar 2014 te krijgen, want daar hebben we het vooral nodig om die 4 maanden loonsverhoging te kunnen betalen. OCW is ermee akkoord gegaan ongeveer de helft van het bedrag dat nodig is voor de salarisverhoging in de laatste maanden van 2014 al in 2014 uit te keren.

**Uitgaven cao
po 2014-2015**

		2014	2015	2017
Loon	1,2% per 1/9/2014	0,36%	1,20%	1,20%
Duurzame inzetbaarhei d	budget 40 uur, extra voor senioren, overgangsre cht		4,60%	4,35%
Extra periodieken			0,10%	0,30%
Starters	coaching, begeleiding, extra ontzien in toedeling lessen óf extra hoge opslagfactor		0,26%	0,26%
Medezegge nschap			0,10%	0,10%
TOTAAL		0,36%	6,50%	6,45%

	2014	2015	2017
Middelen referentiem odel 2015		1,60%	1,60%

huidige bapo- uitgaven		3,20%	3,20%
------------------------------	--	-------	-------

Extra middelen regeerakkoo rd (€ 134 milj)		1,70%	1,70%
--	--	-------	-------

Overzicht betaalbaarheid CAO 2014-2015

incidenteel middelen regeerakkoo rd		0,40%	
TOTAAL		6,90%	6,50%

Vershil	-0,36%	0,64%	0,29%
----------------	---------------	--------------	--------------

*kasschuif
nodig van
'15 naar '14

3. Inhoud van de CAO

Algemeen

Wat is de looptijd van deze CAO?

De nieuwe CAO PO geldt van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015. Op deze manier is het mogelijk om noodzakelijke vernieuwingen, onder andere als gevolg van de [Wet werk en zekerheid](#), op 1 juli 2015 in te voeren.

Komt er in de nieuwe CAO PO een salarisverhoging voor de werknemers in het primair onderwijs?

Per 1 september 2014 zijn de lonen structureel verhoogd met 1,2 %. In de Ruimtebrief 2015 zal de geboden loonruimte worden vastgesteld. Indien blijkt dat er in de Ruimtebrief 2015 meer dan 1,6 % loonruimte bestaat, zal het meerdere per 1 januari 2015 aan de loonsverhoging worden toegevoegd.

Geldt de loonsverhoging ook voor het OOP?

Ja, de loonsverhoging geldt voor zowel OP als OOP.

Waar kan ik de nieuwe salaristabellen vinden?

De nieuwe salaristabellen vindt u [hier](#).

Wanneer gaan de nieuwe regels over werkdruk & 40-urige werkweek gelden?

De nieuwe regels moeten worden toegepast per 1 augustus 2015, maar schoolbesturen mogen ervoor kiezen de nieuwe regels al eerder in te voeren.

Wanneer gaan de nieuwe bepalingen over duurzame inzetbaarheid en BAPO gelden?

De nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling geldt vanaf 1 oktober 2014. Op deze datum is de instroom in de BAPO gestopt.

Wij hebben voor 1 juli 2014 een beëindigingsovereenkomst gesloten met een medewerker. Blijven de afspraken rond de WOPO geldig?

Ja, vooralsnog is de WOPO nog niet aangepast. Over de WOPO zal later nog wel worden gesproken met de vakbonden. Welke effecten dit heeft voor WOPO gebruikers kunnen wij u nu nog niet vertellen.

Professionalisering & loopbanen

Wie is er verantwoordelijk voor de professionalisering van de werknemer?

Voor alle werknemers geldt dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Zij maken jaarlijks afspraken met de leidinggevende over hun professionalisering en leggen deze afspraken vast in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Welke afspraken zijn er gemaakt over professionalisering?

Werknemers krijgen (met uitzondering van schoolleiders) 2 uren per werkweek (deeltijd naar rato) voor hun professionele ontwikkeling. Deze uren hoeven niet per week te worden besteed maar mogen ook geclusterd worden. De werkgever stelt op schoolniveau (brinnummer) gemiddeld €500,- per FTE beschikbaar die de werknemer in staat stelt invulling te geven aan zijn professionalisering. Het is niet zo dat elke werknemer aanspraak kan maken op een budget van €500,-, het gaat om een gemiddelde. De bepalingen rondom de 10% deskundigheidsbevordering komen te vervallen.

Wanneer treedt de bepaling over 2 uur voor professionalisering in werking?

De bepaling dat medewerkers recht hebben op 2 uren per werkweek voor professionalisering treedt in werking op 1 augustus 2015. Tegelijkertijd komt de bepaling over de 10 % deskundigheidsbevordering te vervallen. Deze bepalingen kunnen dus niet naast elkaar bestaan.

De CAO spreekt over de startende leerkracht, wat is de definitie van een startende leraar?

Met de startende leraar wordt de leerkracht bedoeld die zijn bevoegdheid heeft behaald, maar minder dan drie jaar werkervaring als leerkracht in het primair onderwijs heeft opgedaan. Het betreft leraren in het basisonderwijs tot schaal LA4/LB4 en in het speciaal (basis-)onderwijs tot LB4/LC4.

Waar heeft een startende leerkracht recht op volgens de nieuwe CAO PO?

Naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid heeft de startende leerkracht recht op 40 uur extra per jaar (naar rato dienstverband). Die uren kunnen besteed worden aan professionalisering. Daarnaast heeft de startende leerkracht recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende). Er wordt een beproefd observatie-instrument gebruikt om tot een objectieve en transparante evaluatie te komen van de vorderingen van de leraar. De leidinggevende beoordeelt of de werknemer basisbekwaam is en in aanmerking komt voor inschaling in salarisschaal 4.

Wanneer is een leerkracht in het primair en speciaal onderwijs basisbekwaam?

De definitie van wat onder basisbekwaam moet worden verstaan, wordt in de nog te schrijven bijlage van de CAO opgenomen. De PO-Raad denkt hierbij aan algemene didactische vaardigheden/basisvaardigheden die meetbaar zijn. Een starter dient na 3 jaar werkervaring in het primair onderwijs basisbekwaam te zijn, zo niet dan kan dat rechtspositionele gevolgen hebben.

De Onderwijsinspectie heeft in het rapport '[Kwaliteit van leraren](#)' opgenomen wat zij onder de basisvaardigheden verstaat. De onderwijsinspectie noemt daarbij het duidelijk kunnen uitleggen, het creëren van een taakgerichte werksfeer en het actief kunnen betrekken van de leerlingen bij het onderwijs.

Wanneer is een leerkracht in het primair en speciaal onderwijs vakbekwaam?

Ook deze definitie wordt nog geformuleerd. Een startende leerkracht streeft ernaar binnen 7 jaar zowel basisbekwaam als vakbekwaam te zijn. De Onderwijsinspectie noemt een leraar in het rapport '[Kwaliteit van leraren](#)' vakbekwaam indien hij of zij naast de basisvaardigheden ook beschikt over de vaardigheid om het onderwijsaanbod te differentiëren voor specifieke leerlingen of leerlingengroepen.

Zie ook het [Onderwijsverslag 2012/2013](#) van de Onderwijsinspectie.

Wat zijn de financiële gevolgen voor de startende leraar als hij sneller dan in 3 jaar basisbekwaam is, of sneller dan in 7 jaar vakbekwaam?

Is de startende leraar binnen de drie jaar basisbekwaam, dan doorloopt hij de salarisschaal versneld. Als de starter voldoende basisvaardigheden inzet in de klas, maakt hij aanspraak op de vierde periodiek van zijn salarisschaal (bijvoorbeeld LA4). Als deze periodiek wordt toegekend, vervalt het recht op 40 uur extra voor de startende leerkracht.

Als de leerkracht sneller dan in 7 jaar vakbekwaam is, maakt hij vervroegd aanspraak op de achtste periodiek in zijn salarisschaal (bijvoorbeeld LA8).

Het toekennen van een extra periodiek mag gedurende een schooljaar worden toegekend.

Wat gebeurt er als de startende leraar na drie jaar niet basisbekwaam is, of na zeven jaar niet vakbekwaam?

Lukt het de starter niet binnen drie jaar om basisbekwaam te zijn terwijl hij hiertoe wel in staat is gesteld met de tijd en begeleiding waar hij recht op heeft, dan kan dit rechtspositionele consequenties hebben.

We adviseren om voor elke leraar een personeelsdossier in te richten. De verslagen van de klassenbezoeken maken daar onderdeel van uit, net als verslagen van de vervolggesprekken met de ontwikkelafspraken, de in te zetten acties en de resultaten daarvan.

Als de startende leerkracht na zeven jaar niet vakbekwaam is, kan dit ook gevolgen hebben. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot een stagnatie in de salarisdoorgroei door het niet toekennen van de volgende salarisperiodiek. Dat is niet nieuw, dat staat ook al in de huidige cao (artikel 6.1 lid 4 van de cao po).

Waarom staat er dat het niet basisbekwaam zijn rechtspositionele gevolgen KAN hebben?

Uiteindelijk is het altijd aan de werkgever om hier beslissingen over te nemen, rechtspositionele gevolgen zijn geen automatisme die voortvloeien uit de cao. Ook zal er altijd sprake moeten zijn van gedegen dossieropbouw, voordat er van rechtspositionele gevolgen sprake kan zijn.

Hoe wordt bepaald of een leerkracht basisbekwaam, dan wel vakbekwaam is?

Om tot een objectieve en transparante beoordeling te komen van de basisbekwaamheid dan wel vakbekwaamheid, maakt de werkgever gebruik van een beproefd observatie-instrument.

Welk instrument moet ik gebruiken om de vaardigheden van mijn leerkrachten te beoordelen?

Er zijn veel beproefde observatie-instrumenten beschikbaar. De PO-Raad werkt aan een overzicht en criteria waarop u de verschillende instrumenten kunt beoordelen op mate van geschiktheid voor uw organisatie. We verwachten dat overzicht rond de herfstvakantie op de website te kunnen aanbieden.

Wat ben ik verplicht om een startende leraar aan begeleiding te bieden?

In de CAO is afgesproken dat de startende leerkracht 40 uur extra per jaar krijgt (naar rato dienstverband, nog bovenop zijn persoonlijk budget voor duurzame inzetbaarheid), die hij voor professionalisering kan inzetten. Zodra de startende leerkracht basisbekwaam is of de vierde periodiek van zijn salarisschaal heeft bereikt, vervalt de 40 uur extra per jaar (naar rato dienstverband) voor de startende leerkracht. Daarnaast heeft elke startende leraar recht op begeleiding door een coach. De coach mag geen direct leidinggevende zijn.

Wat is de beste begeleiding van startende leraar?

Onderzoek wijst uit dat bepaalde randvoorwaarden altijd gunstig zijn om een startende leraar de kans te geven binnen korte tijd zich sterk te ontwikkelen. Dit zijn werkdrukvermindering, begeleiding in de les door een onafhankelijk iemand, professionele ontwikkeling, verankerd in het HRM-beleid, meten van de vorderingen en vaststellen van de sterke en zwakke punten, zodat gerichte ontwikkeling mogelijk is, en een inwerkperiode met kennismaking met de schoolregels.

De PO-Raad zal informatie over een goede begeleiding op de website zetten.

Hoe ga ik in het kader van professionalisering om met de zij-instromer?

In de cao is dit niet geregeld. U kunt met uw werknemer samen afspreken hoe u omgaat met de professionalisering van de zij-instromer. Het ligt in de rede vergelijkbare afspraken te maken als met een starter die net van de PABO komt.

Mag opgedragen scholing van het professionaliseringsbudget afgaan?

In gesprek met de werknemers en het team kunnen hier afspraken over worden gemaakt. (Een deel van) de uren voor professionalisering kunnen in overleg ook worden ingezet voor teamscholing bijvoorbeeld, wanneer besloten is dat die scholing zodanig bijdraagt aan de professionele ontwikkeling dat de scholing best gevolgd kan worden door het hele team.

Werkdruk & 40-urige werkweek

Wanneer gaan de nieuwe regels over werkdruk gelden?

De nieuwe regels moeten worden toegepast per 1 augustus 2015, maar schoolbesturen mogen ervoor kiezen de nieuwe regels al eerder in te voeren.

Hoe is het thema werkdruk aangepakt in de nieuwe CAO?

Bij alle schoolbesturen wordt de 40-urige werkweek ingevoerd. Bij wtf 1 werkt een medewerker 40 uur per week. De normjaartaak komt te vervallen, maar medewerkers blijven op jaarbasis wel 1659 uur werken. Bij een 40-urige werkweek hoort 428 uur verlof, inclusief feestdagen. Verder zullen er twee modellen worden opgenomen in de CAO om het werk te verdelen, het basismodel en het overlegmodel. De minimale betrekkingssomvang wordt 8 uur per week (wtf 0,2). De pauze wordt in de CAO gedefinieerd. Als op een dag meer dan vijftien uur gewerkt wordt, bestaat er recht op een pauze van een half uur tussen 11:00 u en 14:00 u. Indien de PMR daarmee instemt, kan die pauze worden opgesplitst in 2 x 15 minuten.

Geldt de bepaling dat de betrekkingssomvang minimaal 8 uur per week is ook voor zittend personeel?

Nee, dit geldt alleen voor nieuw personeel.

Hoe moet de 40-urige werkweek worden ingevoerd in het basismodel?

De arbeidsduur wordt omgezet in een benoeming in uren per week. De wtf van zittend personeel blijft hetzelfde. De werkweek wordt uitgedrukt in uren en minuten, op basis van de volgende formule:
Wtf x 40 uur = werktijd in uren en minuten. Let op dat u de minuten goed berekent.

Rekenvoorbeelden:

Bij een huidige wtf van 0,4287 geldt:

$0,4287 \times 40 \text{ uur} = 17,148.$

$0,148 \times 60 \text{ minuten} = 9 \text{ minuten}.$

Deze werknemer krijgt zodoende een werkweek van 17 uur en 9 minuten.

Bij een huidige wtf van 0,2183 geldt:

$0,2183 \times 40 \text{ uur} = 8,732$

$0,732 \times 60 \text{ minuten} = 44 \text{ minuten}.$

De werknemer krijgt zodoende een werkweek van 8 uur en 44 minuten.

Dit is natuurlijk een beetje wonderlijk, een aanstelling in hele uren ligt meer voor de hand. Omdat zittend personeel niet tegen de zin in een lagere wtf kan krijgen, zou de werktijdfactor altijd alleen maar naar boven (een heel uur) kunnen worden afgerond. Dat zou redelijk grote financiële consequenties voor de werkgever kunnen hebben. Daarom is voor zittend personeel gekozen voor uren en minuten. Nieuwe medewerkers krijgen een aanstelling in uren per week. De wtf wordt dan berekend door dat aantal uur te delen door 40.

Is in de 40-urige werkweek elke werkdag een dag van 8 uur, met een wtf 0,2?

In de cao is dit niet vastgelegd. Dit is een mogelijkheid, maar zeker niet noodzakelijk. Het is ook goed mogelijk dat u op bestuurs-, school- of medewerker-niveau andere afspraken maakt over het wekelijkse werkrooster. Een week waarbij de maandag en dinsdag 9 uur wordt gewerkt, woensdag 6 uur, donderdag 9 uur en vrijdag 7 uur is bijvoorbeeld ook goed mogelijk. Het is aan schoolbesturen om hier zelf invulling aan te geven. Het is van belang een goede planning (rooster) te maken van de werkzaamheden en de spreiding daarvan over het jaar.

Wat gebeurt er als medewerkers incidenteel moeten overwerken in de 40-urige werkweek?

Indien er incidenteel (buiten de vastgelegde planning om) en *in opdracht van de werkgever* meer wordt gewerkt dan 40 uur per week (deeltijders naar rato), is er sprake van overwerk. Deze overwerkuren worden gecompenseerd in een periode tussen twee schoolvakanties. Het gaat dan om dezelfde periode als waarin de uren zijn opgebouwd. Lestijd wordt gecompenseerd in lestijd, tenzij anders wordt overeengekomen. Een tijdelijke urenuitbreiding is geen overwerk en hoeft zodoende ook niet te worden gecompenseerd.

Wat gebeurt er als het niet lukt de overwerkuren voor de volgende schoolvakantie te compenseren?

In beginsel wordt gecompenseerd voor de volgende schoolvakantie. Als dat niet lukt kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de uren worden uitbetaald, maar zij mogen ook afspreken dat de uren op een later moment worden gecompenseerd. Het is niet de bedoeling dat het verlof langer dan noodzakelijk wordt opgespaard.

Wat houdt het basismodel in?

De maximale lessentaak van 930 uur blijft in het basismodel bestaan. Op schriftelijk verzoek van de werknemer mogen werkgever en werknemer afspreken dat een hoger maximum dan 930 uur overeen wordt gekomen. De werkgever kent het verzoek niet toe indien dat leidt tot verdringing van werkgelegenheid. Startende leerkrachten kunnen een dergelijk verzoek niet indienen. De 10 % deskundigheidsbevordering komt te vervallen, in plaats daarvan krijgen werknemers recht om 2 uur per week te besteden aan professionalisering.

Hoe wordt het werk verdeeld bij het basismodel?

Leidinggevenden en het team maken afspraken over de overige werkzaamheden die binnen de school zullen worden uitgevoerd. Ook maken zij afspraken over de wijze waarop beschikbare uren van de volledige formatie, inclusief vakleerkrachten en OOP, over deze werkzaamheden worden verdeeld. De PMR heeft instemmingsrecht op deze afspraken.

Elk jaar wordt voor de zomervakantie met individuele medewerkers besproken wat hun werkdagen zijn en welke dagen zij voor les- en werkuren worden ingeroosterd. Indien dit overleg niet leidt tot overeenstemming, wordt het inzetbaarheidsschema uit de CAO gehanteerd. Ook wordt dan bepaald welke werkzaamheden door de individuele werknemers worden uitgevoerd.

Blijft in het basismodel het compensatieverlof bestaan?

Compensatieverlof heeft betrekking op het meer inroosteren dan 1659 uur. Bij een 40-urige werkweek zou dus sprake zijn van compensatieverlof als het rooster meer zou zijn dan 40 uur per week. Dat ligt niet erg voor de hand.

Iets anders is de maximale lessentaak, die blijft in het basismodel bestaan. Dat betekent dat iemand die meer dan 930 uur staat ingeroosterd om les te geven, er recht op heeft op enig moment lessen minder les te geven dan het rooster aangeeft. Net als nu geeft die situatie geen recht op compensatieverlof. De persoon die uitgeroosterd is in de lessentaak werkt wel (aan zijn overige taken), anders komt hij of zij niet aan 40 uur per week.

Wat houdt het overlegmodel in?

De maximale lessentaak van 930 uur geldt in het overlegmodel niet. In plaats daarvan geldt een opslagfactor. Aan het geven van les is voor- en nawerk verbonden. Dit voor- en nawerk wordt uitgedrukt in de opslagfactor (de opslag op de les-, de lesgebonden en behandeltaken). De opslagfactor bedraagt tussen de 35 en 45 % van de lessentaak. De 10% deskundigheidsbevordering

komt ook in dit model te vervallen, in plaats daarvan hebben werknemers recht op 2 uur per week om te besteden aan professionalisering.

Hoe kan het overlegmodel ingevoerd worden?

De werkgever kan besluiten om over te stappen op het overlegmodel. Dit besluit heeft instemming van de PGMR. Vervolgens is het aan elke school (brinnummer) om te bepalen hoe aan het overlegmodel wordt vormgegeven. Dit kan ons inziens ook betekenen dat het basismodel – eventueel met wat aanpassingen - wordt gehanteerd. Aan PMR en personeel moet een plan worden voorgelegd waarin in ieder geval is opgenomen:

- De afspraken die leidinggevende en het team hebben gemaakt over de werkzaamheden die binnen de school worden uitgevoerd.
- De afspraken die leidinggevende en het team hebben gemaakt over de wijze waarop die werkzaamheden worden verdeeld over de beschikbare uren binnen de formatie, waarbij rekening wordt gehouden met de totale beschikbare formatie, inclusief vakleerkrachten en OOP.
- Welke taken onder de opslagfactor vallen. Hierbij is leidend de opvatting over de kwaliteit van het onderwijs en wat het geven ervan noodzakelijk is.
- Het beleid op grond waarvan de individuele opslagfactor wordt toegekend. Het vast te stellen beleid wordt gebaseerd op onder meer de criteria groeps grootte, zorgleerlingen en belastbaarheid en ervaring van werknemers.

Het ligt voor de hand zo'n plan samen met PMR en/of personeel te maken. Het heet niet voor niets het overlegmodel. Het idee is dat met elkaar gezocht wordt naar een inzet en taakverdeling die bijdraagt aan goed onderwijs én aan een beheersing van de werkdruk. Voor invoering van plan op schoolniveau is instemming van de PMR en een meerderheid van het personeel (de helft plus 1) nodig. Na 3 jaar moet de PMR en het personeel opnieuw akkoord gaan met een plan voor het overlegmodel. Indien zij niet akkoord gaan, geldt na 3 jaar weer het basismodel.

Hoe wordt de opslagfactor van de individuele werknemer vastgesteld?

Voor de zomervakantie worden in overleg tussen werkgever en werknemer de taken, werkdagen en lesdagen van de individuele werknemer vastgesteld. In dit gesprek wordt op basis van het geldende beleid ook de individuele opslagfactor van de betreffende werknemer bepaald.

Waarom geldt de opslagfactor ook voor OOP met lesgebonden- en/of behandel taken?

In de huidige cao geldt de maximale lessentaak ook voor het OOP met lesgebonden- en/of behandel taken. Aangezien de opslagfactor de maximale lessentaak vervangt geldt dat de opslagfactor ook van toepassing is op OOP met lesgebonden- en/of behandel taken. De opslagfactor biedt meer ruimte voor speling dan de maximale lessentaak. Voor de vaststelling van de taken binnen de opslagfactor: zie boven.

Duurzame inzetbaarheidsregeling

Waar kan ik de cao teksten over duurzame inzetbaarheid vinden?

Deze teksten vindt u [hier](#).

Per wanneer gelden de nieuwe regels over duurzame inzetbaarheid en BAPO?

Deze regels gelden vanaf 1 oktober 2014.

Welke regelingen komen te vervallen om de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling mogelijk te maken?

- De BAPO.
- De arbeidsduurverkortings OOP (artikel 6.35 CAO PO 2013)

N.B. De leeftijdsdagen uit artikel 8.5 lid 4 CAO PO komen niet te vervallen.

Mag het bestuur besluiten om de huidige BAPO te laten doorlopen tot 1 augustus 2015?

Nee, dat mag niet.

Wat is de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling?

De duurzame inzetbaarheidsregeling bestaat uit drie elementen:

- Elke medewerker krijgt een budget van 40 uur per jaar naar rato omvang dienstverband.
- Startende leraren krijgen een bijzonder budget.
- Oudere werknemers krijgen vanaf hun 57^e een bijzonder budget.

Aangezien de regeling in werking is getreden op 1 oktober 2014, geldt dat werknemers schooljaar 2014/2015 recht hebben op 10/12^e van 40 uur = 33 uur en 20 minuten.

Waar mag de duurzame inzetbaarheidsregeling voor alle medewerkers aan worden besteed?

Het budget van 40 uur mag worden ingezet om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het gaat dan om bijvoorbeeld scholing, mobiliteitsbevorderende maatregelen (zoals stages), coaching, peer review of intervisie. De opsomming is niet limitatief, maar het budget moet wel worden gebruikt om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het gaat niet om vrij opneembaar verlof.

Hoe wordt bepaald hoe het budget van 40 uren wordt ingezet?

De werknemer bepaalt zelf hoe hij deze uren inzet, indien hij kiest uit in artikel 4 lid 2 van de duurzame inzetbaarheidsregeling genoemde mogelijkheden:

- o Peerreview
- o Studieverlof
- o Coaching
- o Oriëntatie op mobiliteit
- o Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden

Als hij een andere besteding wil, dan doet hij dat in overleg met de leidinggevende. Afspraken over de inzet van deze uren worden geconcretiseerd in de gesprekscyclus. De CAO noemt hiervoor geen concrete datum, maar het ligt voor de hand dit te doen in het gesprek over de taken, werkdagen enzovoorts dat voor de zomer plaatsvindt. De werknemer legt achteraf verantwoording af over de feitelijke besteding van de uren in relatie tot de afgesproken inzet. Indien de uren na een jaar niet zijn ingezet, worden afspraken gemaakt over hoe de uren alsnog kunnen worden gebruikt.

Wat zijn niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden?

Dit wordt in de cao niet nader gedefinieerd. Het is niet de bedoeling dat medewerkers minder les gaan geven, maar juist dat zij de mogelijkheid krijgen de overige taken buiten de school uit te voeren. Indien een medewerker kiest voor deze optie, betekent dat dus ook dat de medewerker meer tijd heeft voor overige taken dan een medewerker die er bijvoorbeeld voor kiest de 40 uren in te zetten voor scholing.

Hoe hoog is de eigen bijdrage voor de duurzame inzetbaarheidsregeling?

Er is geen eigen bijdrage voor de duurzame inzetbaarheidsregeling.

Mogen de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid worden gespaard?

In overleg kan worden afgesproken dat de uren gedurende maximaal drie jaar worden gespaard voor een vooraf vastgesteld doel. Als de uren na drie jaar niet zijn gebruikt, overleggen werkgever en werknemer over hoe de uren alsnog kunnen worden ingezet. Indien is gekozen voor het sparen van de uren voor studieverlof, vindt bij ontslag op initiatief van de werkgever uitbetaling van deze uren plaats indien deze op dat moment nog niet zijn genoten.

Mogen de duurzame inzetbaarheidsuren worden gesplitst, bijvoorbeeld 20 uur voor scholing en 20 uur voor mobiliteit?

Ja, in overleg tussen werkgever en werknemer kan dit zo worden afgesproken. Over de wijze waarop de uren worden ingezet zullen met de medewerkers individuele afspraken worden gemaakt. In dit gesprek kan vrij worden bepaald hoe de uren zullen worden ingezet.

Wat houdt het bijzondere budget voor startende leerkrachten in?

Startende leraren (tot en met schaal LA3/LB3 of in het speciaal onderwijs tot en met LB3/LC3) krijgen een extra budget van 40 uur per jaar (deeltijders naar rato). Het ligt niet voor de hand dat starters direct in de LB schaal worden ingeschaald als zij nog niet basisbekwaam zijn (LC in het speciaal onderwijs). Er worden afspraken gemaakt over de inzet van dit budget. Het bijzondere budget voor startende leerkrachten kan niet opgespaard worden of ingezet worden voor vrij opneembaar verlof.

Wat houdt het bijzondere budget voor oudere werknemers in?

Werknemers hebben vanaf 57 jaar recht op een bijzonder budget van 130 extra uur per jaar (deeltijders naar rato). Indien werknemers na de AOW-gerechtigde leeftijd ervoor kiezen langer door te werken, bestaat er geen recht meer op dit budget.

Waar mag het bijzondere budget voor ouderen aan worden besteed?

Voor de 130 extra uren gelden dezelfde bestedingsdoeleinden als voor de overige 40 uur. Senioren mogen het totale budget van 170 uur echter ook inzetten voor verlof. Indien ervoor wordt gekozen het budget in te zetten voor verlof, geldt voor de extra 130 uur een eigen bijdrage van 50% over het salaris en 40% voor werknemers in schaal 8 of lager.

Mag het bijzondere budget voor ouderen worden gespaard?

Het totale budget (40 + 130 uur) mag gedurende 5 jaar worden gespaard. De opname mag nooit meer bedragen dan 340 uur per jaar. Indien de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid wordt gespaard, geldt dat er bij opname geen eigen bijdrage over hoeft te worden betaald.

Mag het bijzondere verlof worden gesplitst, voor deels scholing en deels verlof?

Ja, een medewerker mag ervoor kiezen een deel van het budget in te zetten voor verlof en een deel van het budget in te zetten voor duurzame inzetbaarheid. Het duurzame inzetbaarheidsbudget van 40 uur mag echter alleen worden ingezet voor verlof, indien het volledige bijzondere budget voor oudere werknemers (130 uur) ook wordt ingezet voor verlof.

Wat gebeurt er met het bijzondere budget voor oudere werknemers indien de werknemer ziek wordt?

Dan geldt wat nu ook geldt ten aanzien van BAPO uren. Het verlof schort tijdens ziekte niet op. In het eerste ziektejaar moet de eigen bijdrage over deze uren worden doorbetaald. In het tweede ziektejaar hoeft de medewerker de eigen bijdrage niet meer te betalen.

BAPO & overgangsrecht

Waar vind ik de cao teksten over BAPO overgangsrecht?

Deze teksten vindt u [hier](#).

Wanneer gaat het BAPO overgangsrecht in?

Het overgangsrecht is ingegaan op 1 oktober 2014. Per die datum vindt er geen nieuwe instroom in de BAPO meer plaats. Medewerkers kunnen vanaf 1 oktober alleen nog instromen in de duurzame inzetbaarheidsregeling.

Welke medewerkers kunnen gebruik maken van het BAPO overgangsrecht?

Medewerkers die gebruik maakten van de BAPO op 30 september 2014 kunnen gebruik maken van het overgangsrecht. Per 1 oktober 2014 mogen werknemers (ongeacht leeftijd) alleen nog instromen in de nieuwe regeling. Voor medewerkers die BAPO-verlof hebben aangevraagd en waarvan het recht start voor 1 oktober 2014 geldt dat hun aanvraag wordt beoordeeld conform de huidige regeling. Als het wordt toegekend, hebben zij ook recht op het overgangsrecht.

Een medewerker was jarig in september, valt hij dan onder het BAPO overgangsrecht?

Nee, indien een medewerker jarig was in september en dus pas per 1 oktober van de BAPO regeling gebruik hadden kunnen maken, geldt dat hij *niet* in het BAPO overgangsrecht mag instromen.

Een medewerker heeft wel BAPO uren gespaard, maar niet opgenomen. Valt hij onder het overgangsrecht?

Nee, deze medewerker genoot op 30 september geen BAPO verlof en valt dus niet onder het overgangsrecht. De gespaarde uren mogen echter wel tegen de oude voorwaarden worden opgenomen.

Welke rechten hebben medewerkers van 57 jaar en ouder onder het BAPO overgangsrecht?

Medewerkers van 57 jaar en ouder mogen direct gebruik maken van de duurzame inzetbaarheidsregeling inclusief het bijzonder verlof van 130 uur (naar rato) voor oudere werknemers. Daar bovenop mogen zij nog 170 uur extra bijzonder verlof opnemen (deeltijders naar rato) met een eigen bijdrage van 50 %, 40 % voor medewerkers tot en met schaal 8. Zij betalen dus geen eigen bijdrage over de eerste 40 uur en wel een eigen bijdrage over de overige 300 uren. Medewerkers behouden dit recht tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Welke rechten hebben medewerkers van 56 onder het BAPO overgangsrecht?

Medewerkers die op 30 september 56 jaar waren krijgen direct recht op het duurzame inzetbaarheidsbudget van 40 uren (naar rato). Daar bovenop krijgen zij nog 300 uur (naar rato) die zij mogen inzetten voor verlof. Zij betalen hierover een eigen bijdrage van 50 %, 40 % voor medewerkers tot en met schaal 8. Zodra zij de leeftijd van 57 jaren hebben bereikt, vallen zij onder het stramien zoals bij de voorgaande vraag beschreven.

Welke rechten hebben medewerkers van 52 tot 56 jaar onder het BAPO overgangsrecht?

Medewerkers van 52 tot 56 jaar hebben direct recht op het budget van 40 uur (naar rato) van de duurzame inzetbaarheidsregeling. Zij mogen ook al direct (voor hun 57^e) gebruik maken van het bijzondere budget voor oudere werknemers. Zij kunnen dus 130 uur extra verlof opnemen tegen een eigen bijdrage van 50 %, 40 % voor medewerkers in schaal 8 of lager. Werknemers kunnen maximaal 5 jaar van deze regeling gebruik maken. Zodra ze 57 zijn, vallen ze onder de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling.

De eigen bijdrage wordt hoger, mogen medewerkers er nu voor kiezen geen gebruik meer te maken van het BAPO overgangsrecht?

Ja, een werknemer heeft recht op het BAPO overgangsrecht, er is in de CAO geen plicht opgenomen om van dit recht gebruik te maken. Een medewerker mag er zodoende ook voor kiezen geen gebruik te maken van het overgangsrecht. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het BAPO overgangsrecht dan is dat voor de werkgever financieel minder voordelig. De werknemer hoeft dan immers geen eigen bijdrage meer te betalen. Daar staat tegenover dat deze medewerker dan wel weer meer beschikbaar is en weer aan het werk gaat.

Een medewerker die onder het BAPO overgangsrecht valt nam niet zijn volledig aantal BAPO uren op. Mag hij dit nu alsnog doen?

Ja, een medewerker mag maximaal gebruik maken van zijn overgangsrecht. Hij mag dus op een later moment zijn verlofomvang uitbreiden. Wij hebben afgesproken dat uitbreiden van het aantal verlofuren niet mogelijk is voor 1 januari 2015.

Een medewerker heeft ervoor gekozen gebruik te maken van (een deel van) het BAPO overgangsrecht. Mag hij dan het aantal uren dat hij opneemt later weer verminderen?

Nee, in de CAO is de mogelijkheid om de omvang van het overgangsrecht op een later moment te verminderen niet opgenomen. De medewerker mag hiertoe uiteraard een verzoek indienen, het is aan de werkgever om een dergelijk verzoek al dan niet te honoreren.

Wat gebeurt er met de spaarbapo?

Gespaard BAPO verlof wordt gerespecteerd. Medewerkers worden in staat gesteld het gespaarde BAPO verlof onder de oude voorwaarden (met een eigen bijdrage van 35 dan wel 25 %) op te nemen.

Moet een medewerker op 1 oktober starten met het opnemen van spaarbapo?

Nee, een medewerker mag daar ook op een later moment mee starten.

Het is niet geheel duidelijk of een medewerker nu wel of geen BAPO uren heeft gespaard, wat geldt er dan?

Ons advies is om in dergelijke gevallen aan te sluiten bij de praktijk binnen uw schoolbestuur. Als het gebruikelijk is dat als uren niet worden opgenomen, er automatisch wordt gespaard, dan geldt dat nu ook. Als gebruik is dat er alleen wordt gespaard, indien dat duidelijk schriftelijk overeen is gekomen, dan is dat ook nu van toepassing.

N.B. Let wel op de bepalingen uit de oude cao, waarin is opgenomen hoeveel een medewerker maximaal mag sparen. Medewerkers geboren voor 1 augustus 1954 mochten nog al hun uren sparen. Overige medewerkers mochten alleen de eerste drie jaar van het BAPO verlof (maximaal $3 * 170 = 510$ uur) sparen.

Wat gebeurt er met het BAPO overgangsrecht indien de werknemer ziek wordt?

Dan geldt wat nu ook geldt ten aanzien van BAPO uren. Het verlof schort tijdens ziekte niet op. In het eerste ziektejaar moet de eigen bijdrage over deze uren worden doorbetaald. In het tweede ziektejaar hoeft de medewerker de eigen bijdrage niet meer te betalen.

Overige

Schoolleider

Wat zijn de rechtspositionele gevolgen als een schoolleider niet aan de herregistratie-eisen van het schoolleidersregister voldoet en zodoende niet geherregistreerd wordt?

De herregistratie-eisen voor het schoolleidersregister worden opgenomen in de CAO. Een schoolleider die niet voldoet aan de eisen van herregistratie en dus zijn registratie in het schoolleidersregister verliest, kan zijn functie niet meer uitoefenen. Uitgeschreven worden uit het schoolleidersregister is daarmee een ontslaggrond. De werkgever zal de schoolleider een andere functie aanbieden, mits die functie beschikbaar is en de werknemer gekwalificeerd is om deze functie te bekleden.

In hoeverre dient de werkgever de schoolleider te faciliteren in zijn professionele ontwikkeling?

Hierin is niets veranderd ten opzichte van de CAO PO 2013. Een schoolleider heeft, naast de bestaande scholingsbudgetten, recht op een professionaliseringsbudget van €2.000,- per jaar. Dit budget wordt in overleg met de werkgever ingezet in de vorm van studieverlof en/of

studiekostenvergoeding. Tevens kan dit budget worden besteed aan andere professionaliseringsactiviteiten. Het directielid kan in overleg met de werkgever het professionaliseringsbudget gedurende maximaal drie jaar sparen. Is het professionaliseringsbudget binnen vier jaar niet besteed dan zal dit worden toegevoegd aan het algemene scholingsbudget. In het jaarlijkse functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek worden de besteding van het scholingsbudget en de opgedane kennis en vaardigheden besproken. De schoolleider dient ingeschreven te zijn in het Schoolleidersregister PO. De werkgever faciliteert dit door de registratiekosten te vergoeden.

Moet er straks een schoolleider per school (brinnummer) zijn?

Nee, dit hebben we in de CAO niet afgesproken. Het is nog altijd mogelijk om een schoolleider op meerdere scholen (brinnummers) in te zetten. Wel hebben we afgesproken dat de schoolleider de functionerings- en beoordelingsgesprekken moet voeren. Hierdoor zit er een grens aan het aantal medewerkers waaraan de schoolleider leiding kan geven. Deze grens wordt in de CAO niet concreet (in een aantal) vastgelegd.

Medezeggenschap

Welke faciliteiten zijn toegekend aan de medezeggenschapsraad en de ondersteuningsplanraad (OPR)?

De voorzitter van de MR krijgt (indien dat een werknemer is) 20 extra klokuren om zijn taken uit te oefenen. Als de voorzitter van de MR een ouder is, dan krijgt de secretaris van de MR deze uren, indien dat wel een werknemer is.

Personeelsleden die zitting hebben in de OPR hebben recht op 60 klokuren per jaar.

Wat zal er wijzigen ten aanzien van het voeren van DGO?

In het DGO-reglement zal worden vastgelegd dat het DGO niet langer openbaar is. Wel kan de P(G)MR een afvaardiging sturen. Voort is besloten dat DGO op een redelijke termijn moet plaatsvinden en in een redelijk tempo moet worden afgerond. Dit wordt voor de komende cao niet in regels vastgelegd. Cao-partijen hebben wel een signaal willen geven naar DGO-partijen.

Wet werk en zekerheid, tijdelijke contracten en WOPO

Wat is er in de CAO geregeld ten aanzien van de Wet werk en zekerheid (WWZ)?

Over de WWZ zullen later in een werkgroep nadere afspraken worden gemaakt. Er wordt een Werkgroep Sociale Zekerheid ingericht, die zal bestaan uit vertegenwoordiging van PO-Raad en vakbonden, die afspraken zal maken over de WWZ, tijdelijke contracten en wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen (WOPO). Deze werkgroep krijgt de opdracht om 1 januari 2015 te komen met een samenhangend voorstel ten aanzien van al deze onderwerpen.

Wat worden de nieuwe regels voor tijdelijke contracten?

Dit is nog niet bekend. In de nog samen te stellen Werkgroep Sociale Zekerheid, met daarin vertegenwoordigers van de PO-Raad en de vakbonden, zal daarover verder worden gepraat. Deze werkgroep krijgt de opdracht om 1 januari 2015 te komen met een voorstel.

Wordt de WOPO nu aangepast?

In het huidige onderhandelaarsakkoord is de WOPO nog niet aangepast. In de nog samen te stellen Werkgroep Sociale Zekerheid, met daarin vertegenwoordigers van de PO-Raad en de vakbonden, zal daarover verder worden gepraat. Deze werkgroep krijgt de opdracht om 1 januari 2015 te komen met een voorstel.

Funciemix

Waarom zijn de doelstellingen rond de functiemix niet aangepast in de nieuwe CAO?

De afspraken over de functiemix zijn oorspronkelijk niet alleen met de vakbonden gemaakt, maar ook met OCW. De afspraken kunnen niet door slechts twee van de drie partijen aangepast worden. De PO-Raad heeft wel geprobeerd hierover afspraken te maken, maar bonden hadden andere opvattingen.

Wat betekent dit voor de percentages?

De doelstellingen voor de functiemix zijn hiermee ongewijzigd. Op 1 oktober 2014 meet OCW of de doelstellingen gehaald zijn. Meer informatie over de functiemix kunt u [hier](#) vinden.