

Q&A cao-akkoord CAO PO 2018

In dit document kunt u de antwoorden vinden op veelgestelde vragen over het cao-akkoord voor de nieuwe cao in het primair onderwijs. Het document wordt steeds aangevuld met nieuwe vragen en antwoorden.

Looptijd

Wanneer wordt de nieuwe cao van kracht?

Het cao-akkoord voor de nieuwe cao is officieel per 1 januari 2018 van kracht. Per onderwerp kunnen verschillende ingangsdatums gelden. Deze liggen allemaal op of na 1 augustus 2018. Zo worden de salarissen per 1 september verhoogd (inclusief omschaling naar nieuwe functies voor leraren).

Waarom heeft de cao een relatief korte looptijd?

De werkgevers en werknemers hebben gekozen voor een cao met een looptijd tot 1 maart 2019. Sociale partners hebben de afgelopen tijd de verantwoordelijkheid genomen om tot een akkoord te komen waarbij zij gebruik hebben gemaakt van de beschikbare financiële ruimte die er is. Met de korte looptijd willen de PO-Raad en de vakbonden aangeven dat de politiek weer aan zet is om de bekostiging van de sector zo aan te passen dat de beloning in het primair onderwijs op een gelijkwaardig niveau kan komen met het voortgezet onderwijs.

Cao-teksten

Wanneer komen de teksten van de CAO PO 2018 beschikbaar?

U kunt een aantal [concept-teksten](#) hier al lezen. We vragen je de teksten vertrouwelijk te behandelen. De sociale partners streven er naar de definitieve teksten in augustus gereed te hebben.

Rol van de bestuurder

Wat is de rol van de bestuurder, de medezeggenschapsraad en de schoolteams?

Met de nieuwe cao ziet de PO-Raad dit als hét moment om de professional meer in positie te brengen. Als je leraren en schoolleiders verantwoordelijkheid geeft, kunnen ze hun expertise optimaal inzetten. Dit komt ten goede aan de onderwijskwaliteit en maakt het beroep aantrekkelijker. Dat er meer professionele ruimte komt voor schoolteams houdt niet in dat je als bestuurder geen rol meer hebt. Als schoolbestuurder geef je de kaders aan voor de professionele dialoog binnen de organisatie. De leden van de PO-Raad hebben met elkaar afgesproken dat ze de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie willen beleggen, in lijn met de [Code Goed Bestuur](#). Op het niveau van het schoolbestuur bespreek je de uitgangspunten: wat is de gedeelde visie binnen ons bestuur? Met die uitgangspunten geeft elk team invulling aan het onderwijs op hun school. Schoolbestuurders kunnen die gesprekken zelf voeren op scholen of dit beleggen bij schoolleiders.

Lees ook het interview met Rinda den Besten en Anko van Hoepen over dit thema: '[Als schoolbestuurder ben je juist nu aan zet.](#)'

De nieuwe cao biedt meer professionele ruimte voor schoolteams. Heb je als schoolbestuurder de ruimte binnen deze cao om kaderafspraken mee te geven?

Natuurlijk, de rol van de schoolbestuurder is erg belangrijk. Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en geeft de schoolteams informatie mee over de visie, de doelen, de focus, prioritering en speerpunten van het schoolbestuur, vastgelegd in het bestuursformatieplan en de meerjarenformatieplanning. Binnen deze kaders kunnen schoolteams een afgewogen keuze maken.

Modernisering cao

Welke stappen zijn genomen in de modernisering van de cao?

De [inzet](#) van de PO-Raad richtte zich op een cao die het noodzakelijke regelt, maar geen onnodige regels bevat. Er zijn belangrijke stappen gemaakt in de herziening en modernisering van een aantal hoofdstukken. Zo zijn de normfuncties geschrapt, zijn er betere functiebeschrijvingen voor leraren die aansluiten bij de praktijk. Er komt meer ruimte voor schoolteams om met elkaar afspraken te maken die passen bij de situatie op hun school. Daarbij zijn regels uit de cao geschrapt, zoals het beschikbaarheidsschema, de maximale lessentaak en de opslagfactor. Niet omdat het niet langer belangrijk is om te kijken naar wanneer iemand zijn werk verricht, hoeveel lessen dat zijn en hoeveel tijd vóór- en nawerk kost, maar omdat teams zelf antwoorden formuleren op deze vragen. Toeslagen worden zoveel mogelijk opgenomen in het salaris, dit maakt het loongebouw simpeler en transparanter. Ook is het hoofdstuk over de contracten vereenvoudigd. We gaan in deze cao uit van de wettelijke bepalingen en kijken kritisch naar wat daaraan moet worden toegevoegd. De PO-Raad heeft niet al haar wensen op dit gebied kunnen realiseren, maar heeft een stap in de goede richting gezet.

Loonsverhoging

Wanneer krijgen de medewerkers een loonsverhoging?

Iedereen krijgt op 1 september 2018 de generieke loonsverhoging van 2,5%. Leraren (medewerkers met een L-schaal) gaan bovendien op 1 september naar een hogere schaal. Verder krijgen de leraren in L10 (dat zijn de leraren die nu in LA zitten) per 1 januari 2019 en per 1 januari 2020 een verhoging van de salarisschalen. Per leraar is het verschillend wat dit voor het salaris betekent.

Hoeveel loonsverhoging krijgen de medewerkers?

Iedereen krijgt op 1 september 2018 de generieke loonsverhoging van 2,5%. Leraren krijgen daarnaast een hogere salarisschaal, maar het verschilt per leraar wat dit voor het salaris betekent. De 270 miljoen euro die hiervoor beschikbaar is, is in het loongebouw ingezet voor de lerarenschalen, vooral daar waar de salariskloof met het voortgezet onderwijs het grootst is. Dat betekent dat leraren die al wat verder in de schaal zitten er meer op vooruitgaan, dan beginnende leraren.

Ten opzichte van de volledige beloning zoals was beschreven in de CAO PO 2016-2017, gaan leraren er:

- met ingang van 1-9-2018 tussen de 3.3% en 9.5% op vooruit
- met ingang van 1-1-2019 tussen de 3.3% en 10.3% op vooruit
- met ingang van 1-1-2020 tussen de 3.3% en 11,2% op vooruit

Volledige beloning is het salaris plus (maandelijkse) toelagen.

De salarisverhoging bestaat uit de generieke salarisverhoging (2,5%), een verrekening van de middelen ter verbetering van arbeidsvoorwaarden van leerkrachten (270 miljoen uit het Regeerakkoord), en de gefaseerde invoer van de functiemixmiddelen (70 miljoen).

Het ministerie spreekt van een salarisverhoging van gemiddeld 8,5%. Klopt dat?

Het klopt wel ongeveer dat een leraar er met de genoemde verhogingen gemiddeld 8,5% op vooruit gaat. Elke individuele leraar moet echter bekijken wat dit precies voor hem/haar betekent. De stijging is het hoogst in de treden 5 t/m 15 van de verschillende schalen, omdat in deze treden de kloof met het voortgezet onderwijs het grootst was. De meeste leraren bevinden zich in deze treden.

Hoe is de generieke salarisverhoging financieel gedekt?

Iedereen krijgt op 1 september 2018 de generieke loonsverhoging van 2,5%.

- Kabinetsbijdrage volgens het referentiemodel op basis van de contractloonstijging in de markt (CLS): 2,20%
- Saldo werkgeverslasten: 0,10%
- Uit 2017 beschikbaar: 0,65%
- Kosten stijging pensioenpremie: -/- 0,60%
- Ruimte van 2019: 0,15%

Gaat een IB-er in een LA/LB/LC schaal over naar de L10/ L11/L12-schaal per 1 september 2018?

IB'ers en vergelijkbare begeleiders die op dit moment in een L-schaal zitten (LA-, LB- of LC-functie) zullen per 1 september 2018 conform de in de cao beschreven systematiek worden overgeschaald naar de nieuwe L-schaal (L10, L11 of L12). Ook als zij feitelijk niet lesgeven op dit moment. Zij ontvangen daarnaast een éénmalige uitkering van 42% van het maandsalaris van september.

Recente promotie van LA naar LB

Hoe werken de nieuwe salarisafspraken uit voor leraren die voor 1-9-2018 een promotie hebben gemaakt naar LB?

Leraren die in het (recente) verleden een promotie hebben gemaakt van de LA-schaal naar de LB-schaal, kunnen in het loongebouw behorende bij de CAO PO 2018 een salaris gaan verdienen dat iets lager ligt dan wanneer zij in de LA-schaal waren gebleven en geen promotie hadden gemaakt.

Deze leraren gaan er fors op vooruit. Als zij nog in de LA-schaal zouden hebben gezeten, zouden ze er meer op vooruit zijn gegaan. Het gaat om een verschil van 10 tot 56 euro per maand ten opzichte van de situatie waarin zij geen promotie zouden (hebben) gemaakt en in de LA-schaal waren gebleven.

Uiteraard is het zo dat het maximale salarisbedrag (L11-15) van de L11-schaal een stuk hoger ligt dan in de L10-schaal. Op basis van hun promotie gaan deze LB-leraren er dus uiteindelijk nog meer op vooruit.

Deze situatie kan zich ook voordoen bij medewerkers die in de afgelopen jaren de overstap hebben gemaakt van leraar naar adjunct-directeur. En ook bij leraren met wie al afspraken staan voor een promotie naar LB of een adjunct-schaal per 1 augustus aanstaande

Vergelijking cao po en vo

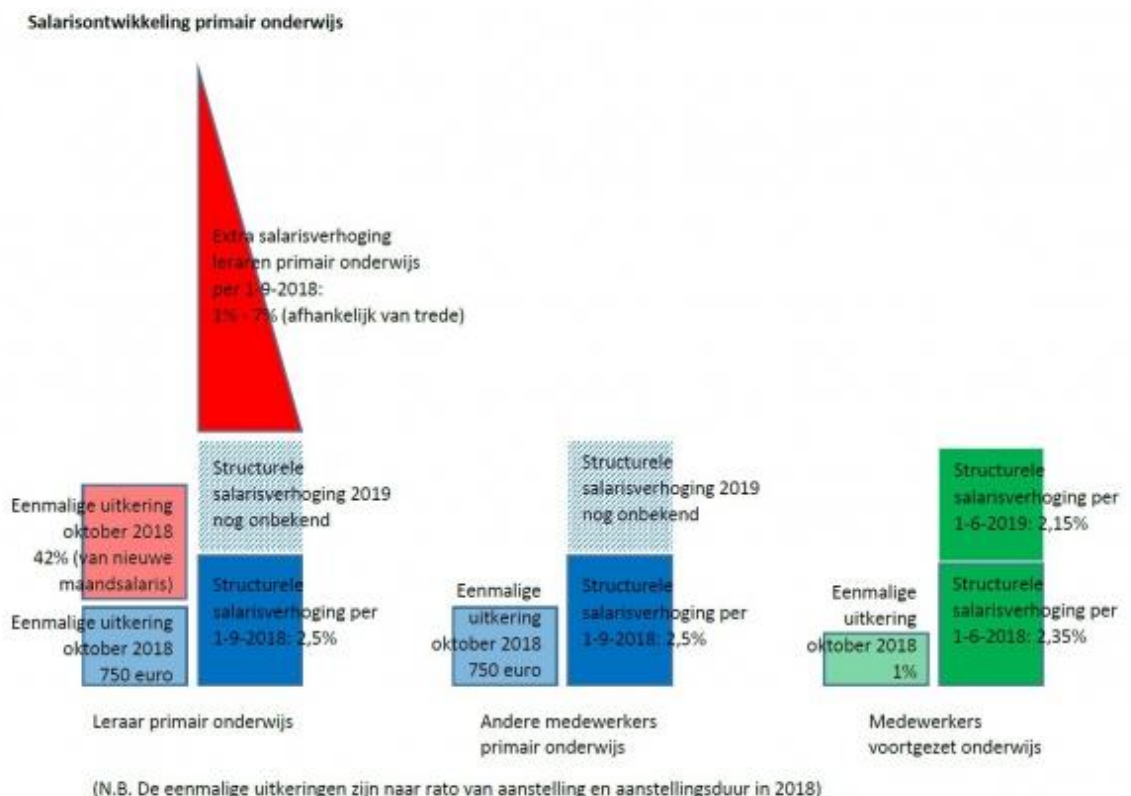
Hoe zit het met de loonsverhoging van het primair onderwijs in vergelijking met de loonsverhoging in het voortgezet onderwijs als je de nieuwe cao's met elkaar vergelijkt?

Met het onderhandelaarsakkoord wordt de salariskloof met het voortgezet onderwijs niet volledig gedicht, maar de kloof wordt wel kleiner.

Alle medewerkers in het primair onderwijs krijgen op 1 september 2018 een generieke loonsverhoging van 2,5% (indien het onderhandelaarsakkoord wordt omgezet in een nieuwe cao). Leraren krijgen daarnaast een hogere salarisschaal, maar het verschilt per leraar wat dit voor het salaris betekent. De 270 miljoen euro die hiervoor beschikbaar is, is in het loonebouw ingezet voor de lerenschalen, vooral daar waar de salariskloof met het voortgezet onderwijs het grootst is. Dat betekent dat leraren die al wat verder in de schaal zitten er meer op vooruitgaan, dan beginnende leraren.

Daarnaast krijgen alle medewerkers in het primair onderwijs in oktober een eenmalige uitkering van 750 euro (naar rato van aanstelling en aanstellingsduur in 2018). De leraren (medewerkers in de L-schalen) krijgen in oktober daarbovenop een eenmalige uitkering van 42% van hun nieuwe maandsalaris (naar rato van aanstelling en aanstellingsduur in 2018).

In onderstaand schema staan de verschillende salarisverhogingen weergegeven en wordt een vergelijking gemaakt met de salarisverhoging in het voortgezet onderwijs:



Eénmalige uitkeringen

Wanneer krijgen de medewerkers de eenmalige uitkering?

In oktober.

Hoeveel bedraagt de eenmalige uitkering?

Alle medewerkers in het primair onderwijs krijgen in oktober een eenmalige uitkering van 750 euro (naar rato naar van de aanstelling en aanstellingsduur in 2018).

Alle leraren (medewerkers in de L-schalen) krijgen in oktober daarbovenop een eenmalige uitkering van 42% van hun nieuwe maandsalaris (naar rato van de aanstelling en aanstellingsduur in 2018).

Waarom krijgen medewerkers een eenmalige uitkering?

Het geld voor de salarisverhoging is beschikbaar voor het hele jaar 2018 (vanaf 1 januari). De salarisverhogingen gaan echter pas in op 1 september. Het bedrag dat niet is uitgegeven in de eerste 8 maanden van 2018, is omgerekend naar een eenmalige uitkering.

Waarom krijgen leraren een dubbele eenmalige uitkering?

Zij krijgen op 1 september een dubbele salarisverhoging (generieke loonsverhoging en extra geld voor verbetering arbeidsvoorwaarden van leraren). De bedragen die voor beide verhogingen beschikbaar zijn voor de maanden tot 1 september, zijn omgerekend naar twee eenmalige uitkeringen (respectievelijk 750 euro en 42% van het nieuwe maandsalaris).

Leraren krijgen in oktober een eenmalige uitkering van 42%. Wie wordt er bedoeld met leraren? Krijgt een IB'er met lesgevende taken deze uitkering ook?

Met alle leraren bedoelen we medewerkers met een L-schaal. Indien de IB'ers binnen uw schoolbestuur een L-schaal hebben, betaalt u de eenmalige uitkering ook aan hen.

Heeft een werknemer die al eerder uit dienst is gegaan met terugwerkende kracht nog recht op de éénmalige uitkeringen die in oktober 2018 worden uitgekeerd?

Ex-werknemers hebben recht op de eenmalige uitkeringen die in oktober worden uitbetaald: de eenmalige uitkering van €750 en de eenmalige uitkering van 42% (naar rato van de aanstelling en aanstellingsduur, van het maandsalaris van september). Beide uitkeringen worden namelijk opgebouwd in de periode van januari t/m augustus, net als de uitkering op de Dag van de Leraar. Voor leraren die op 1 september niet meer in dienst zijn, wordt de eenmalige uitkering van 42% berekend op basis van het laatstverdiende salarisbedrag.

Vervalt de toelage die leraren krijgen op de Dag van de Leraar?

Nee, de toelage die leraren ontvangen op de Dag van de Leraar blijft bestaan.

Salaris directeuren en adjunct-directeuren

Wat gaan directeuren verdienen?

Het maximum van de directeursschalen is per 1 september 2018:

- DA: € 4.231
- DB: € 4.791
- DC: € 5.350

Daarbovenop krijgen directeuren nog een maandelijks directietoelage van € 324,87

Directeuren verdienen dan niet veel meer dan de leraren. Klopt dat?

Dat valt mee. Door de directietoelage verdienen de meeste directeuren nog ruim (minimaal 300 euro per maand) meer dan hun leraren. Alleen directeuren die in de DA-schaal zitten, verdienen minder dan de L12-leraren.

	DA	DB	DC
Maximum salarisschaal per 1-9-2018	€ 4.231	€ 4.791	€ 5.350
Maximum inclusief directietoelage	€ 4.555,87	€ 5.115,87	€ 5.674,87
	L10	L11	L12
Maximum leraarschaal per 1-9-2018	€ 3.875	€ 4.228	€ 4.851
Maximum leraarschaal per 1-1-2019	€ 3.910	€ 4.228	€ 4.851
Maximum leraarschaal per 1-1-2020	€ 3.936	€ 4.244	€ 4.851

Overzicht salarissen

salaris leraren per 1-9-2018					
	L10	L11	L12	L13	L14
Min	2563	2639	2691	2691	3392
Max	3875	4228	4851	5294	5732
salaris leraren per 1-1-2020					
	L10	L11	L12	L13	L14
Min	2563	2639	2691	2691	3392
Max	3936	4244	4851	5294	5732
Salaris AD per 1-9-2018					
	AB	AC	AD	AE	
Min	2648	2704	2835	2973	
Max	4176	4709	5345	5789	
Salaris D schalen per 1-9-2018, inclusief directietoelag					
	DA	DB	DC	DD	DE
Min	3212	3324	3437	3160	3276
Max	4555	5115	5674	5715	6276

Is het totale functiegebouw in de nieuwe cao nog in evenwicht?

Het is goed nieuws dat de salarissen voor leraren flink stijgen. Leraren werden flink onderbetaald. Wel leven er veel vragen over de salarissen van (adjunct-) directeuren en onderwijsondersteuners. Is er wel voldoende verschil tussen het salaris van leraar en een directeur? En wordt de salariskloof tussen leraren en onderwijsondersteuners niet te groot? Dat zijn vragen die de cao-onderhandelaars ook hebben. Zij hebben aangegeven bij de volgende cao-onderhandelingen onderzoek te doen naar het evenwicht in het loongebouw. Informatie die op dit moment beschikbaar is laat zien dat onderwijsondersteuners op dit moment een marktconform salaris verdienen. Van schoolbesturen horen we regelmatig dat het vinden van voldoende goede schooldirecteuren lastig is, mede door het salaris dat we kunnen bieden. Op dit moment klopt de beloning van schooldirecteuren wel met de functieomschrijving- en zwaarte. Verder onderzoek en analyse is nodig om dit alles in kaart te brengen. Of er vervolgens daadwerkelijk iets gedaan kan worden aan de salarissen van onderwijsondersteuners en (adjunct-) directeuren is afhankelijk van de financiële middelen die de politiek beschikbaar stelt.

Financiële dekking loonafspraken

Hoe worden de loonafspraken precies gedekt?

Kabinetsbijdrage voor de arbeidskostenontwikkeling 2018

Deze bijdrage van het kabinet voor de ontwikkeling van lonen, pensioen en overige sociale werkgeverslasten, is voor 2018 op grond van de **referentiesystematiek** vastgesteld op 2,6%. Feitelijk is dit de indexering van de personele bekostiging. Dit geld komt met terugwerkende kracht per 1 januari 2018 beschikbaar en heeft daardoor effect op de personele bekostiging van zowel schooljaar 2017-2018 (7/12)* als schooljaar 2018/2019 (5/12)*. Deze kabinetsbijdrage wordt voor het schooljaar 2017-2018 in september 2018 door OCV uitgekeerd. Het deel voor 2018-2019 ontvangen schoolbesturen in oktober 2018. Dit extra budget wordt voor 2018 ook geïndexeerd met de kabinetsbijdrage.

De voorjaarsnota 2018 heeft aangegeven dat 2,2% van de kabinetsbijdrage 2018 beschikbaar is gesteld voor contractloonontwikkeling (zie onderstaand schema, punt 1). Toch is er voor 2,5% aan loonafspraken gemaakt in het onderhandelaarsakkoord. Dit verschil kan verklaard worden aan de hand van onderstaande:

1	kabinetsbijdrage 2018	2,20%
2	saldo werkgeverslasten 2018	0,10%
3	kosten stijging pensioenpremie 2018	-0,60%
4	vanuit kabinetsbijdrage 2017	0,65%
5	vanuit kabinetsbijdrage 2019	0,15%
	beschikbaar	2,50%

- Het saldo werkgeverslasten (2) is het saldo van de bijdrage van het kabinet voor de stijging van de werkgeverslasten (excl. loonontwikkeling) aan de ene kant en de feitelijke kosten aan de andere kant. Wij hebben gekeken naar de vergoeding vanuit de referentiesystematiek en de daadwerkelijke lastenstijging in werkgeverslasten (excl. loonontwikkeling en pensioen) met

behelp van experts op het gebied van loonkostensimulaties. Het saldo kwam hierbij uit op 0,10%.

- De vergoeding voor ontwikkelingen in de kosten voor pensioenen is meegenomen in het saldo werkgeverslasten (2). De daadwerkelijke stijging voor de pensioen/ABP-premie per 1 januari 2018 moet hierop nog worden gecorrigeerd. Daarom is deze stijging (3) meegenomen als aftrek op de beschikbare ruimte voor generieke loonsverhoging.
- In totaal was er een restant van 0,65% dat vanuit de kabinetsbijdrage 2017 nog structureel beschikbaar was (4). De PO-Raad heeft hierover in het september 2017 richting schoolbesturen gecommuniceerd. Dit geld kwam beschikbaar per 1 januari 2018 omdat in 2017 met structureel extra geld vanuit de kabinetsbijdrage 2017 onder andere een eenmalige afspraak werd gefinancierd, te weten de eenmalige uitkering van €500 per FTE per 1 april 2017.
- Om uiteindelijk op 2,5% ruimte uit te komen, is de looptijd van de cao wat verlengd, namelijk tot 1 maart 2019. Op die manier konden we een klein stukje van de kabinetsbijdrage van 2019 gebruiken: 0,15%. De complete kabinetsbijdrage 2019 wordt in september/ oktober 2019 door OCW aan schoolbesturen uitgekeerd.

Extra budget van €270 miljoen

Er is op grond van het regeerakkoord een bedrag beschikbaar van €270 miljoen voor de verbetering van de beloning van leraren in het PO. Dit geld komt met terugwerkende kracht per 1 januari 2018 beschikbaar en heeft daardoor effect op de personele bekostiging van zowel 2017-2018 (7/12)* als 2018/2019 (5/12)*. De uitkering van deze €270 miljoen voor het schooljaar 2017-2018 vindt plaats in september 2018. Het deel voor 2018-2019 wordt in oktober 2018 door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan schoolbesturen uitgekeerd. Dit extra budget wordt voor 2018 ook geïndexeerd met de kabinetsbijdrage.

Eenmalige uitkeringen oktober 2018

De generieke salarisverhoging geldt vanaf 1 januari. De salarisverhogingen gaan echter pas in op 1 september. Het bedrag dat niet is uitgegeven in de eerste acht maanden van 2018 is omgerekend naar een eenmalige uitkering van 750 euro (naar rato van aanstelling en aanstellingsduur in 2018). Alle leraren (medewerkers bezoldigd in de L-schalen) krijgen in oktober daarbovenop een eenmalige uitkering van 42% van hun nieuwe maandsalaris (naar rato van de aanstelling en aanstellingsduur in 2018). De eenmalige uitkeringen worden volledig bekostigd vanuit de personele bekostiging: uit de generieke loonsverhoging en uit de 270 miljoen euro die het kabinet geïnvesteerd heeft in de salarisverhoging van leraren. Meer informatie over de eenmalige uitkeringen kunt u vinden in de [Q&A CAO PO 2018](#).

Afspraak afschaffen functiemix

Een ruime meerderheid van de leden van de PO-Raad heeft in de [ledenpeiling](#) aangegeven dat zij het loongebouw voor het primair onderwijs willen moderniseren door af te stappen van de verplichte functiemixpercentages. De schoolbesturen zijn bereid om het geld dat nu nog nodig zou zijn om de functiemixpercentages volledig te realiseren, daarvoor te investeren. Voor €70 miljoen moet dekking gevonden worden in de begrotingen van schoolbesturen met scholen in het regulier basisonderwijs (ca. 1,1% van de totale loonkosten basisonderwijs). Dit houdt verband met het loslaten van de functiemixpercentages in de cao en het feit dat het regulier basisonderwijs deze doelstellingen niet heeft gehaald. Dit bedrag is gebaseerd op berekeningen van CentERdata, die dit hebben bepaald aan de hand van de vraag welke bedrag schoolbesturen nog zouden moeten investeren om de functiemixdoelstellingen in het

basisonderwijs alsnog te realiseren (40% LB en 2% LB). Om de kosten van deze afspraak ook alleen in het regulier basisonderwijs te laten vallen, wordt vrijwel het hele bedrag verwerkt in de L10 schaal (huidige LA schaal).

De extra middelen die zijn ingezet (€270 miljoen + €70 miljoen) voor het verbeteren van het salaris van leraren, resulteren in nieuwe salaristabellen voor leraren per 1-9-2018, 1-1-2019 en 1-1-2020. CentERdata heeft in opdracht van alle sociale partners berekend dat deze loonsverhoging niet uitstijgt boven 340 miljoen euro.

*Schooljaar 2017-2018 (7/12): van januari t/m juli, zeven van de twaalf maanden per kalenderjaar.

*Schooljaar 2018-2019 (5/12): van augustus t/m december, vijf van de twaalf maanden per kalenderjaar.

Functiemix en functiedifferentiatie

De voorgeschreven functiemixpercentages verdwijnen uit de cao. Hoe zit dit precies?

De voorgeschreven percentages voor de functiemix verdwijnen uit de cao. Er was nu nog 70 miljoen euro nodig om de functiemixpercentages volledig te realiseren. In plaats van het alsnog afronden van de functiemix, verhogen we in twee stappen de salarisbedragen van schaal L10. Dit kost in totaal ook 70 miljoen euro. In totaal wordt er met de nieuwe cao 340 miljoen euro ingezet in het loongebouw voor leraren. Het kabinet heeft in een Regeerakkoord 270 miljoen beschikbaar gesteld ter verbetering van de lerarensalarissen. Schoolbesturen dragen zelf nog 70 miljoen euro bij aan het nieuwe loongebouw.

De PO-Raad begrijpt dat schoolbesturen dit geld niet op de plank hebben liggen. We hebben daarom geprobeerd de pijn iets te verzachten met de volgende maatregelen:

- Het speciaal onderwijs wordt ontzien, omdat zij al veel leraren in de LB schaal hebben benoemd en voldoen aan de voorgeschreven functiemixpercentages.
- We wilden er zorg voor dragen dat de schoolbesturen die al (bijna) voldoen aan de functiemixafspraken hier het minste last van zullen hebben. Dit doen we door de 70 miljoen euro toe te laten komen aan de nieuwe L10 schaal (de voormalige LA schaal). Voor schoolbesturen die al veel leraren in de LB schaal hebben benoemd, betekent dit een verzachting in de kosten.
- De investering van 70 miljoen euro wordt weggezet in de tijd. De kosten worden verspreid over 2019 en 2020. 70 miljoen euro is ongeveer 1,1 % van de loonkosten van een basisschoolbestuur. Schoolbesturen krijgen de tijd om ruimte te zoeken in de begroting voor deze investering, samen met de PGMR.

Hoe wordt de 70 miljoen euro die schoolbesturen gezamenlijk investeren in het loongebouw verwerkt in de salarisschalen voor leraren?

Per 1 januari 2019 en 1 januari 2020 wordt de nieuwe L10-schaal verder verhoogd. De bedragen zijn al opgenomen in [bijlage 3](#) van de cao. Per 1 januari 2020 wordt ook het maximumbedrag van schaal L11 verhoogd.

Hoe krijgen schoolbesturen snel inzichtelijk wat de eigen bijdrage is in de loonsverhoging in relatie tot de gerealiseerde functiemix?

Schoolbesturen kunnen zelf een berekening maken van de kosten van de hogere functies en schalen. Een schoolbestuur kan dat heel precies voor het eigen personeelsbestand doen.

Daarbij kunnen extra berekeningen inzichtelijk maken wat de verhoging van de kosten is op 1 januari 2019 en 2020.

Wordt de 50% minimum aan lesgevende taken voor de klas vastgehouden bij de hogere schalen?

Nee, deze eis gold alleen voor de functiemixpercentages en komt met de nieuwe cao te vervallen.

Gaat de nieuwe cao ten koste van het aantal fte?

Schoolbesturen zullen binnen hun eigen begroting op zoek moeten naar ruimte om de kosten voor het loongebouw te kunnen dekken. Ieder bestuur zal daarbij andere keuzes maken. Samen met de PGMR maakt het schoolbestuur een afweging op welke wijze de begroting bijgesteld kan worden. Bij het ene bestuur zal dit ten koste gaan van banen, bij het andere niet. Wat helpt is dat schoolbesturen de tijd hebben om ruimte te zoeken op de begroting. Het geld vloeit in twee tranches het loongebouw in: op 1 januari 2019 en 1 januari 2020. Deze keuze is gemaakt omdat het verhogen van de salarissen van leraren een onderdeel is in de oplossing van het lerarentekort. Het lerarentekort kost besturen ook veel geld, bijvoorbeeld door de inhuur van externen. Bovendien is het goed om in gedachten te houden dat als de functiemixdoelstellingen waren behaald, schoolbesturen dit geld ook kwijt waren geweest. Dan waren er wellicht ook gevolgen geweest voor de werkgelegenheid.

Is functiedifferentiatie niet meer van belang nu de verplichte functiemixpercentages uit de cao zijn verdwenen?

Func tiedifferentiatie blijft nog steeds van belang, ook om een aantrekkelijke werkgever te blijven met het oog op het oplopende lerarentekort. Func tiedifferentiatie is een onderdeel van het personeelsbeleid van een schoolbestuur. Met de verschillende functiebeschrijvingen heeft elk schoolbestuur een duidelijk instrument om de functie van leraar op verschillende manieren inhoud te geven (met een bijbehorend salaris). De verplichte functiemixpercentages maken geen onderdeel meer uit van de nieuwe cao.

Func tiebeschrijvingen van leraren

Hoe zien de nieuwe functiebeschrijvingen voor leraren eruit?

De functiebeschrijvingen voor leraren zijn aangepast op de ontwikkelingen in het primair onderwijs. De leraar van nu moet goed kunnen analyseren en sterk in de schoenen staan in de communicatie met ouders. Door de heldere beschrijving wordt inzichtelijk hoe leraren kunnen doorgroeien van de ene functie naar de andere, terwijl ze ook in de klas kunnen blijven werken. Ook laten de beschrijvingen zien dat de salariskloof tussen het primair en voortgezet onderwijs onterecht is: de functies zijn even zwaar. De loonverbetering van leraren is daarmee inhoudelijk te rechtvaardigen.

Waarom zijn er nieuwe functiebeschrijvingen voor leraren?

De 'oude' functiebeschrijvingen waren niet meer actueel. Zij waren niet meer passend bij het huidige beroep van leraar. Daardoor was de inschaling van een leraar niet meer passend bij het werk dat een leraar doet. De functiebeschrijvingen zijn nu aangepast op de ontwikkelingen in het primair onderwijs. Aan de nieuwe functiebeschrijvingen zijn nieuwe salarisschalen gekoppeld.

Hoe zijn de nieuwe functiebeschrijvingen voor leraren tot stand gekomen?

De nieuwe functiebeschrijvingen voor leraren zijn in overleg met leraren, schoolleiders en schoolbesturen tot stand gekomen. Zij hebben eerst in focusgroepen gesproken over de functie van leraar en welke verschillende varianten voorkomen. Daaruit zijn conceptbeschrijvingen gemaakt. Deze conceptbeschrijvingen zijn via een internetconsultatie

voorgelegd aan alle betrokkenen. Op basis van de opmerkingen die daar naar voren zijn gekomen hebben de onderhandelaars aan de cao-tafel drie functiebeschrijvingen vastgesteld die drie verschillende invullingen van het lerarenvak vertegenwoordigen. De nieuwe functiebeschrijvingen zijn te lezen in [Bijlage II](#) van het onderhandelaarsakkoord.

Is elk schoolbestuur verplicht om de nieuwe functiebeschrijvingen te gebruiken?

Ja, op 1 september gaan voor alle medewerkers in een L-schaal de nieuwe functies gelden. Met de nieuwe functies (die simpelweg 'L10-leraar', L11-leraar' enz. worden genoemd) worden dan de nieuwe schalen (L10, L11 enz.) van kracht. Na september staat het de organisatie vrij om eigen functiebeschrijvingen op te stellen en te laten waarderen door een gecertificeerd FUWA-specialist. Leraren worden altijd ingepast in een L-salarisschaal.

Is het mogelijk eigen functiebeschrijvingen te handhaven? En moeten die opnieuw bekeken of gewogen worden?

Op 1 september 2018 worden alle medewerkers met een L-schaal overgeschaald naar de nieuwe schalen (L10, L11, L12-schalen). Daarna staat het u vrij om nieuwe functiebeschrijvingen te maken en te hanteren. Eigen functiebeschrijvingen moeten wel opnieuw gewogen worden, omdat de kenmerken van FUWASYS zijn aangepast. Om medewerkers in een nieuwe of andere schaal te plaatsen is altijd instemming nodig van de medewerker.

Waarom zijn er geen nieuwe functiebeschrijvingen voor andere medewerkers, zoals onderwijsondersteunend personeel?

De functiebeschrijvingen van leraren waren 'ouder' dan de andere functiebeschrijvingen in de sector. Het was daarom logisch om met die functiebeschrijvingen te beginnen. De onderhandelaars aan de cao-tafel hebben afgesproken dat ze binnenkort onderzoek laten doen naar de functiebeschrijvingen van ondersteunend personeel, schoolleiders en adjuncten. Het was niet haalbaar om die functiebeschrijvingen meteen aan te pakken.

Overschaling L-schalen

Hoe vindt de overschaling plaats van de L-schalen naar de nieuwe schalen?

- LA → L10
- LB → L11
- LC → L12
- LD → L13
- LE → L14

De periodieken blijven gelijk, dus LA-13 wordt L10-13 enz.

Werkverdeling

Hoe zit het met de werkverdeling?

In de vorige cao waren er twee modellen voor de verdeling van werk: het basismodel en het overlegmodel. In het basismodel was er sprake van een maximale lessentaak van 930 uur, in het overlegmodel was er geen maximale lessentaak, wel was er sprake van een verplichte opslagfactor. In de nieuwe cao is er nog maar één model dat uitgaat van het overleg in de teams met betrekking tot de werkverdeling.

Mag de lesgevende taak meer zijn dan 940 uur?

Ja, dat mag. Het schoolteam bespreekt de verdeling van de lessen. Daarbij zijn er geen grenzen aangegeven in de cao. In de individuele gesprekken tussen leidinggevende en medewerker moet dit verder besproken worden en is wederzijdse instemming nodig. Mocht er een onwerkbaar situatie ontstaan door het uitblijven van de wederzijdse instemming, dan besluit de werkgever.

Pauzeregeling

Hoe zit het met de pauzeregeling in de nieuwe cao?

De pauzeregeling staat niet meer in de cao. Dit houdt in dat de pauzeregeling geldt volgens de arbeidstijdenwet. Het schoolteam bekijkt met elkaar wanneer de werknemers pauze houden en hoe dit op school het beste geregeld kan worden.

Wat is het verschil tussen de pauzeregeling in de cao en in de wet?

In de Arbeidstijdenwet staat hoeveel uren werknemers in een bepaalde periode mogen werken en hoeveel tijd ze recht hebben op pauze of rust. In de vorige cao stonden aanvullende eisen over de invulling van de pauze. Die aanvullende eisen zijn dus niet meer van kracht.

Welke regels gelden nu voor de pauzeregeling?

Volgens de Arbeidstijdenwet moet een pauze minimaal 15 minuten duren en moet de dienst onderbreken. Als er tijdens een dienst meer dan 5,5 uur wordt gewerkt dan heeft een werknemer recht op minimaal 30 minuten pauze. Deze pauzetijd mag worden gesplitst in twee keer 15 minuten. Werknemers moeten er zelf op letten dat de wettelijke regels inzake arbeids- en rusttijden worden nageleefd.

Werkdrukakkoord en de nieuwe cao

Hoe zijn de afspraken van het Werkdrukakkoord verankerd in de nieuwe cao?

De afspraken van het Werkdrukakkoord zijn in het hoofdstuk over taakverdeling en uren (hoofdstuk 2) opgenomen. Hierin staat dat de aanpak van werkdruk vorm moet krijgen in de schoolteams. Schoolleiders, leraren, onderwijsondersteuners en intern begeleiders kiezen zelf welke maatregelen er in hun school worden genomen om de werkdruk te verminderen en gaan het gesprek met elkaar aan over de beheersing van werkdruk. Op basis van het gesprek in de schoolteams wordt door de schoolleiding of schoolbestuur een bestedingsplan opgesteld voor de besteding van de werkdrukmiddelen. In de nieuwe cao wordt vastgelegd dat de personeelsgeleding van de MR instemmingsrecht hebben op dit bestedingsplan.

Onderwijskwaliteit

Heeft de nieuwe cao een (positieve) invloed op de onderwijskwaliteit?

Het onderwijs is zo goed als de professionals om de leerling. Met deze cao geven we meer ruimte en vertrouwen aan de professionals in de school om hun werk te doen. Uiteindelijk wordt de sector beter en aantrekkelijker als we uitgaan van dat vertrouwen. Met deze cao geven we vertrouwen aan de leraar als professional, vertrouwen aan het team en vertrouwen aan het schoolbestuur.

Verdiscontering bindingstoelage

Hoe zit het precies met de verdiscontering van de bindingstoelage?

De bindingstoelage is verdisconteerd voor een grotere groep medewerkers binnen de directie-schalen en OOP-9 schaal, dan voor alleen diegene die er op basis van artikel 6.14 recht op hadden. Op sectorniveau is het effect op de loonkosten hiervan te verwaarlozen.

Ketenbepaling/Wet werk en zekerheid

Hoe zit het precies met de Wet werk en zekerheid (WWZ)?

Per 1 januari 2020 komt er voor het primair onderwijs een wettelijke uitzondering op de ketenregeling voor vervanging bij ziekte. Werkgevers en werkgevers hebben een verzoek ingediend bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om al in schooljaar 2018-2019 van deze uitzondering gebruik te kunnen maken. Schoolbesturen krijgen zo meer ruimte om vervanging goed te organiseren en kunnen in tijden van een lerarentekort alle beschikbare leraren voor de klas zetten.

Op 9 juli 2018 heeft minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigd dat hij het verzoek van de werkgevers en werknemers positief heeft beoordeeld. Dat betekent dat scholen in het primair onderwijs (het basisonderwijs en speciaal onderwijs) komend schooljaar invalkrachten die invallen voor zieke leraren meerdere contracten achter elkaar kunnen aanbieden.

Minmaxcontracten

Minmaxcontracten staan niet meer in de cao. Kunnen schoolbesturen de minmaxcontracten nog wel toepassen?

Het klopt dat de minmaxcontracten niet meer in de cao staan. Dit betekent dat zij nog wel kunnen worden toegepast, maar zonder de extra beperkingen die we daarvoor in de cao hadden opgenomen. Vanaf het nieuwe schooljaar kunnen dus ook vaste minmaxcontracten worden afgesproken. Ook hoeft een schoolbestuur zich niet meer te beperken tot vervangingswerkzaamheden van leraren. Ook de beperking in de verhouding tussen min- en maxuren geldt niet meer. De wettelijke beperkingen zijn natuurlijk wel van belang. Schoolbesturen kunnen minmaxcontracten toepassen, mits u zich aan de wettelijke beperkingen houdt.

Bindingscontracten

Waarom worden bindingscontracten niet meer genoemd in de nieuwe cao?

In de nieuwe cao zijn inderdaad geen bindingscontracten meer opgenomen. Schoolbesturen kunnen wel gebruikmaken van minmaxcontracten, mits zij zich aan de wettelijke beperkingen houden. Minmaxcontracten kunnen worden toegepast zonder de extra beperkingen die de oude cao stonden. Vanaf het nieuwe schooljaar kunnen dus ook vaste minmaxcontracten worden afgesproken. Een schoolbestuur hoeft zich niet meer te beperken tot vervangingswerkzaamheden van leraren. De beperking in de verhouding tussen min- en maxuren geldt niet meer. De minimale omvang van acht uur die voor ieder contract - behalve een los invalcontract- in het primair onderwijs geldt- blijft wel van toepassing.

Ondersteuning voor schoolbesturen

Gaat de PO-Raad schoolbesturen ondersteunen in de communicatie over de nieuwe cao in de schoolteams?

Op de website van de PO-Raad is een [voorbeeldbrief](#) voor schoolteams te vinden. U kunt de brief aanpassen aan de situatie binnen uw schoolbestuur.

Gaat de PO-Raad schoolbesturen ondersteunen bij de implementatie van de CAO PO 2018?

Er komt een gezamenlijke handreiking voor de toepassing van het werkverdelingsplan (hoofdstuk 2 van de nieuwe CAO PO 2018). Wat betreft de omschaling is verdere ondersteuning niet nodig. De PO-Raad geeft administratiekantoren de instructie om iedere leraar over te schalen naar de nieuwe schaal. Voor vragen kunt u altijd bij de [helpdesk](#) van de PO-Raad terecht.

Bindingstoelage

Behoudt een werknemer die onder 15-jaarsuitzichten valt zijn bindingstoelage?

Per 1 september 2018 is de bindingstoelage afgeschaft, omdat deze in de loonschalen bij de leraren, directie en OOP-ers zijn opgenomen. Bij de loonschalen voor 15-jaarsuitzicht is dat niet gedaan. Afgesproken is om geen nieuwe schalen voor werknemers die onder 15-jaarsuitzichten vallen op te stellen. Maar een individuele werknemer mag er niet op achteruit gaan. De werkgever zal het oude bedrag van de bindingstoelage als toelage dienen toe te kennen.