

Hoofdpunten onderhandelaarsakkoord voor CAO PO 2019-2020

De belangrijkste punten uit het onderhandelaarsakkoord zijn:

Looptijd

- De cao loopt van 1 maart 2019 tot en met 31 oktober 2020.

Salarisverhoging voor alle medewerkers in het primair onderwijs

De partijen hebben een volgende stap gezet naar een overzichtelijk loongebouw dat carrièrekansen biedt voor alle medewerkers:

- Alle medewerkers in het primair onderwijs krijgen een generieke marktconforme salarisverhoging van 4,5% per 1 januari 2020.
- Alle medewerkers krijgen in februari 2020 een eenmalige uitkering van 33% van hun nieuwe maandsalaris van januari 2020.
- Vanuit het convenant Aanpak lerarentekort (150 miljoen) krijgen alle medewerkers daarnaast een eenmalige uitkering van 875 euro naar rato van de werktijdfactor en de diensttijd in januari 2020.

Positie en beloning van schooldirecteuren

- Iedere werkgever heroverweegt zijn functiegebouw voor de leidinggevende functies uiterlijk per 1 augustus 2020.
- Dat betekent dat verouderde functiebeschrijvingen worden geactualiseerd en nieuwe salaristabellen voor directeuren en adjuncten worden ingevoerd.
- Er zijn voorbeeldbeschrijvingen beschikbaar, maar schoolbesturen kunnen ook hun eigen beschrijvingen (laten) maken.
- Iedere directeur en adjunct-directeur krijgt hierdoor een salaris dat (met gebruikmaking van functiewaardering) gebaseerd is op de taken, rollen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die bij zijn functie horen.
- De directeurentoeslag is ingebouwd in de salarisschalen.
- Met deze nieuwe schalen hebben we opnieuw een stap gezet naar één (numeriek) loongebouw voor iedereen.
- Schoolbesturen geven vanuit hun werkgeversverantwoordelijkheid invulling aan de positie van de directeuren.

Positie en beloning van onderwijsondersteunend personeel (OOP)

- Iedere werkgever heroverweegt zijn functiegebouw voor de ondersteunende functies uiterlijk per 1 augustus 2020.
- Dit betekent dat verouderde functiebeschrijvingen worden geactualiseerd.
- Er zijn nieuwe voorbeeldfuncties beschikbaar met een bijbehorende inschaling.
- Er zijn voorbeeldbeschrijvingen beschikbaar, maar schoolbesturen kunnen ook hun eigen beschrijvingen (laten) maken.
- Op basis van actuele functiebeschrijvingen krijgt het onderwijsondersteunende personeel een salaris dat past bij het werk in de praktijk.

Speciaal onderwijs

- Het speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs hebben relatief veel onderwijsondersteunend personeel. Deze schoolbesturen krijgen daarom incidenteel extra geld om de gestegen salariskosten van het ondersteunend personeel op te vangen.
- Met het convenant Aanpak lerarentekort in het funderend onderwijs wordt structureel extra geld beschikbaar gesteld voor de beloning van leraren die les geven in het diplomagerichte deel van het vso. Hierover is in het

onderhandelaarsakkoord afgesproken dat de sociale partnersdaarover in gesprek gaan met de betrokken leraren, scholen en schoolbesturen.

Vernieuwing cao

- Verschillende hoofdstukken van de cao zijn herschreven, zodat ze beter passen bij de huidige arbeidsverhoudingen. Het doel is vooral om te komen tot een compacte, begrijpelijke cao zonder complexe en overbodige bepalingen. De hoofdstukken 5, 6, 7 en 9 zijn herschreven. Op diverse punten is de mogelijkheid gecreëerd voor eigen beleid en eigen afspraken met de PGMR. Dat past beter bij het streven om verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen, zoals is afgesproken in de Code Goed Bestuur primair onderwijs.

Van-werk-naar-werk en transitievergoeding

- Bij een voorzien probleem met de formatie (in UWV-termen: er dreigt ontslag op bedrijfseconomische gronden), vindt altijd overleg plaats met vakbonden.
- In dit overleg maakt de werkgever met bonden afspraken over: vrijwillig vertrek, boventallig verklaring (wie is er boventallig?), duur van het sociaal plan (dus niet meer standaard 2 jaar), te nemen maatregelen voor van-werk-naar-werk-begeleiding en maatregelen ter bevordering van uitstroom uit werkloosheid (naar werk).
- Als het probleem cijfermatig niet zo groot is, neemt slechts een deel van de vakbonden deel aan het overleg.
- Ontslagbeleid en werkgelegenheidsbeleid vervallen.
- De transitievergoeding bij ontslag op bedrijfseconomische gronden komt te vervallen.

Professionalisering

- Werknemer en werkgever voeren overleg over professionalisering van de werknemer.
- Het onderwijsgevend personeel en het onderwijsondersteunend personeel hebben naar rato van de werktijdfactor recht op een individueel professionaliseringsbudget van € 500,- per jaar en 2 uren per werkweek. Met het convenant Aanpak lerarentekort in het funderend onderwijs is extra incidenteel geld beschikbaar gekomen voor individuele scholingsrechten. Op basis hiervan wordt het budget voor de jaren 2020 en 2021 twee verhoogd met € 100,-, naar rato van de werktijdfactor.
- De werknemer bepaalt na overleg met de werkgever waaraan het budget wordt besteed.
- Scholen kunnen nog steeds op teamniveau afspraken maken over professionalisering, maar de werknemer kan nu individueel over het budget beschikken.

Openbaar onderwijs

- De teksten van de cao worden aangepast naar aanleiding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en er zijn afspraken gemaakt over overgangrecht.