

# Q & A CAO PO

## Inleiding

### 1. Informatievoorziening en procedures

#### **Kan ik de webinar terugkijken?**

Op 3 juli heeft er een webinar plaatsgevonden waarin Simone Walvisch, de vicevoorzitter 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?**

Het onderhandelaarsakkoord is 2 juli 2014 voorgelegd aan de arbeidsvoorwaardencommissie van de PO-Raad. Deze commissie heeft het Algemeen Bestuur (AB) van de PO-Raad geadviseerd om het onderhandelaarsakkoord met een positief advies aan de leden voor te leggen. Het Algemeen Bestuur heeft 3 juli 2014 besloten om dat advies te volgen.

#### **Wanneer is de ledenraadpleging en hoe zal die verlopen?**

U kunt via internet laten weten of u instemt met het onderhandelaarsakkoord. Alle leden ontvangen per email een uitnodiging om deel te nemen aan de ledenraadpleging.

De raadpleging begint op 1 september 2014 en sluit op 10 september 2014 om 24.00 uur.

Uw stem weegt mee naar rato van het aantal leerlingen dat u vertegenwoordigt.

Eind september wordt bekend of de leden instemmen met het onderhandelaarsakkoord. De bekendmaking loopt via de website van de PO-Raad.

#### **Wanneer is het onderhandelaarsakkoord definitief?**

De vakbonden organiseren ook hun eigen ledenraadplegingen. Indien de leden van de vakbonden en de PO-raad in meerderheid instemmen met het onderhandelaarsakkoord, is het akkoord definitief. We verwachten eind september uitsluitel.

#### **Is de nieuwe CAO PO nu helemaal af?**

Nee, de nieuwe CAO PO is nog niet af. Het onderhandelaarsakkoord is een akkoord op hoofdlijnen, de uitwerking van dit akkoord tot concrete CAO-artikelen en uitvoerbare regelingen zal nog moeten plaatsvinden. Zodra er delen van de uitwerking bekend zijn, zullen schoolbesturen daarover worden geïnformeerd.

#### **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 dit schooljaar een akkoord te bereiken. In het akkoord wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de uitvoerbaarheid van het akkoord voor schoolbesturen.

### 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 wordt 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.

### **Overzicht betaalbaarheid CAO 2014-2015**

#### **Uitgaven cao po 2014-2015**

		<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>
Loon	1,2% per 1/9/2014	0,36%	1,20%	1,20%
Duurzame inzetbaarheid	budget 40 uur, extra voor senioren, overgangsrecht		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%
Medezeggenschap			0,10%	0,10%
<b>TOTAAL</b>		<b>0,36%</b>	<b>6,50%</b>	<b>6,45%</b>

<b>Middelen</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2017</b>
referentiemodel 2015		1,60%	1,60%
huidige bapo-uitgaven		3,20%	3,20%
Extra middelen regeerakkoord (€ 134 mio)		1,70%	1,70%
incidenteel middelen regeerakkoord		0,40%	
<b>TOTAAL</b>		<b>6,90%</b>	<b>6,50%</b>

**Verschil**

**-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 worden 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.

##### **Wanneer wordt de salarisverhoging uitbetaald?**

Pas eind september hebben de leden van de PO-Raad en de vakbonden gestemd over de nieuwe cao en zal de cao definitief in werking treden. Wij adviseren schoolbesturen voor dit moment nog geen salarisverhoging uit te betalen. De salarisverhoging kan met terugwerkende kracht worden uitbetaald in oktober.

##### **Wat gebeurt er met alle toeslagen in de cao?**

In het huidige onderhandelaarsakkoord worden alle toeslagen nog niet aangepast. Wel is afgesproken dat er later met de vakbonden wordt gepraat over alle toeslagen in de cao.

##### **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.

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

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

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

Ja, voornamelijk 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 klokuren 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.

### **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 en in het speciaal (basis-)onderwijs tot LB4.

### **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.

### **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 te hebben.

### **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**

### **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:

$Wtf \times 40 \text{ uur} = \text{werktijd in uren en minuten}$ . 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.

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

Indien er incidenteel 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, 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**

##### **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 arbeidsduurverkorting OOP (artikel 6.35 CAO PO 2013)

N.B. De leeftijdsdagen 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<sup>e</sup> een bijzonder budget.

Aangezien de regeling in werking treedt op 1 oktober 2014, geldt dat werknemers volgend schooljaar recht hebben op 10/12<sup>e</sup> 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 als wordt gekozen uit de opgesomde wijzen. Als hij een andere besteding wil, doet het 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.

**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. Bij ontslag op initiatief van de werkgever vindt uitbetaling plaats van volgens afspraak gespaarde uren plaats.

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

Over de wijze waarop het verlof wordt 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 maximaal 5 jaar worden gespaard. De opname mag nooit meer bedragen dan 340 uur per jaar. Indien er 340 uur per jaar wordt opgenomen, wordt de eigen bijdrage gebaseerd op maximaal 260 uur (dan neem je 2 keer het duurzame inzetbaarheidsbudget van 40 uur tegelijk op).

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

Hierover zullen bij de uitwerking van het onderhandelaarsakkoord afspraken worden gemaakt.

## **BAPO & overgangsrecht**

### **Wanneer gaat het BAPO overgangsrecht in?**

Het overgangsrecht gaat in 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.

### **Hoe lang geldt het BAPO overgangsrecht?**

Dat is afhankelijk van kleine of grote BAPO. Kijk voor meer informatie naar de vragen over overgangsrecht voor werknemers met kleine en grote BAPO.

### **Welke medewerkers kunnen gebruik maken van het BAPO overgangsrecht?**

Medewerkers die gebruik maken 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.

### **Worden de huidige BAPO aanvragen allemaal gehonoreerd?**

BAPO aanvragen worden beoordeeld en gehonoreerd op grond van de CAO PO 2013.

### **Welke rechten hebben medewerkers met grote BAPO onder het BAPO overgangsrecht?**

Medewerkers met grote BAPO mogen direct gebruik maken van de duurzame inzetbaarheidsregeling inclusief het bijzonder verlof van 130 uur (naar rato) voor oudere werknemers (ook als medewerkers pas 56 jaar zijn). 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 pensioendatum. Indien zij ervoor kiezen daarna door te werken, komt dit recht uiterlijk op de AOW-gerechtigde leeftijd te vervallen.

### **Welke rechten hebben medewerkers met kleine BAPO onder het BAPO overgangsrecht?**

Medewerkers met kleine BAPO hebben direct recht op het budget van 40 uur via de duurzame inzetbaarheidsregeling. Zij mogen ook al direct (voor hun 57<sup>e</sup>) gebruik maken van het bijzondere verlof 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 de BAPO?**

Er is geen bijzondere regeling in de CAO die stoppen met de BAPO voor alle medewerkers mogelijk maakt naar aanleiding van de gewijzigde eigen bijdrage. Voor stoppen met de BAPO gelden straks dezelfde regels als nu: de werknemer mag de werkgever ieder jaar verzoeken de omvang van de

BAPO met ingang van de eerste dag van het nieuwe schooljaar te wijzigen. De werkgever verleent geen toestemming voor wijziging van het BAPO verlov, indien dat leidt tot verdringing van werkgelegenheid.

#### **Wat gebeurt er met de spaarbapo?**

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

#### **Mag een medewerker zijn volledige BAPO overgangsrecht inzetten voor duurzame inzetbaarheid?**

Ja, in overleg met de werkgever mag dit. De medewerker hoeft dan geen eigen bijdrage te betalen.

#### **Komt er ook overgangsrecht voor het vervallen van de arbeidsduurverkorting van het OOP uit artikel 6.35?**

Nee. Er wordt in de cao geen overgangsrecht opgenomen.

### **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 studieverlov 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.

#### **Medezeggenschap**

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

De voorzitter van de MR krijgt (indien dat een werknemers 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 funciemix niet aangepast in de nieuwe CAO?**

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