

## Factsheet cao PO 2019-2020

Versie 30 april 2020

In deze factsheet worden de wijzigingen in de cao PO met de totstandkoming van de cao 2019-2020 per hoofdthema weergegeven.

### Algemeen

De looptijd van de cao is van 1 maart 2019 tot 1 november 2020. De tekst van de cao PO 2018-2019 blijft geldig tot 1 januari 2020. Vanaf deze datum geldt de tekst van de nieuwe cao PO. Overigens hebben de afzonderlijke maatregelen elk hun eigen ingangsdatum.

### Beloning en loongebouw

- **Loonstijging:** Alle werknemers binnen het primair onderwijs delen in een generieke loonstijging van 4,5% per 1 januari 2020. Ter besteding van de in 2019 extra beschikbaar gestelde middelen voor arbeidsvoorwaarden hebben werknemers in februari 2020 een eenmalige uitkering ontvangen.
- **Nieuwe salarisschalen directie:** Naast deze generieke loonstijging is ook het loongebouw inhoudelijk gewijzigd. Er zijn nieuwe salarisschalen voor directeuren gemaakt, de D-numerieke schalen. De toelagen (waaronder de directeurentoelage) zijn in de tredebedragen van de nieuwe schalen opgenomen. Per 1 augustus 2020 vervallen de oude D-schalen.

### Functies van directie- en onderwijsondersteunend personeel

- **Actualiseren functiegebouw:** Schoolbesturen dienen hun functiegebouw voor 1 augustus 2020 te actualiseren, in het bijzonder als het gaat om de functiecategorieën directie en onderwijsondersteunend personeel. Gelet op de gevolgen van de coronacrisis voor het onderwijs zijn de sociale partners zich ervan bewust dat deze afspraak moeilijk haalbaar is. Er is dan ook afgesproken dat schoolbesturen (en de PGMR) uiterlijk 1 november 2020 hun functiegebouw hebben geactualiseerd onder de voorwaarde dat de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen hiervan met terugwerkende kracht per 1 augustus 2020 in werking treden. Besluiten in dit proces worden genomen met instemming van de PGMR.
- **Nieuwe voorbeeldbeschrijvingen directie:** In het kader van de nieuwe cao PO zijn nieuwe voorbeeldfunctiebeschrijvingen ontwikkeld voor directiepersoneel. Deze functies zijn gerangschikt in drie reeksen: (locatie)directeuren, directeuren van éénpitters en bovenschool directeuren. Gelet op de variëteit van bij ons aangesloten leden/klanten, zijn deze reeksen in onze optiek voor onze achterban niet compleet. In samenwerking met Leeuwardaal werken we aan aanvullend voorbeeldmateriaal en een handreiking voor directie-inschaling. Voor de functie van bestuurder en directeur-bestuurder is geen voorbeeldmateriaal ontwikkeld. De inschaling van bestuurders vraagt maatwerk, waarbij tevens de keuze tussen de CAO PO en de CAO bestuurders PO een rol speelt.
- **Nieuwe voorbeeldbeschrijvingen OOP** Ook voor onderwijsondersteunend personeel zijn nieuwe functiereeksen opgesteld. Dan gaat het onder andere om (reeksen van) functiebeschrijvingen voor onderwijsassistentfuncties, administratief/secretariële functies en staffuncties. Ook voor OOP'ers geldt dat het proces tot actualisatie van het functieboek uiterlijk voor 1 november 2020 plaatsvindt.
- **Maatwerk bij functiebeschrijvingen:** Eigen functievorming blijft mogelijk. Bij het actualiseren van het functiegebouw dient de werkgever een afweging te maken of nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn. Indien de beschrijvingen nog recent zijn geactualiseerd en gewogen met Fuwa PO, dan kunnen deze beschrijvingen nog gehanteerd blijven worden. Men hoeft immers niet verplicht gebruik te maken van de nieuwe voorbeeldbeschrijvingen. Datzelfde

geldt ook als het beschikbare voorbeeldmateriaal niet of onvoldoende aansluit bij de functie-inhoud. In dat geval is een stuk maatwerk nodig om een alsnog bij de functie-inhoud aansluitende functiebeschrijving beschikbaar te krijgen. Deze maatwerkbeschrijvingen moeten in dat geval worden gewaardeerd door een SPO-gecertificeerde Fuwa-deskundige.

### **Aandachtspunten bij inschaling in nieuwe directieschalen**

- Bij de inschaling in de nieuwe D-schalen wordt de beloning vastgesteld op het niveau van het naasthogere bedrag van de nieuwe schaal. Niet langer is expliciet bepaald in de CAO dat bij herinschaling per het nieuwe schooljaar het bedrag in de ouder schaal met een periodiek moet worden verhoogd.
- Indien geen nieuwe functie wordt vastgesteld, vindt de inschaling als volgt plaats:
  - DA → D11 (er is geen D10 schaal beschikbaar)
  - DB → D11
  - DC → D12
  - DD → D13
  - DE → D14
- Indien geen promotie wordt gemaakt naar een hoger-gewaardeerde functie, kan dit een verslechtering van de (toekomstige) inkomenspositie van de directeur betekenen. Indien de nieuwe inschaling leidt tot een lager salaris of een lager uitzicht, behoudt de zittende directeur zijn oude salaris (inclusief toelagen), het uitzicht op hogere periodieken en de toekomstige indexatie conform zijn oude inschaling. De gemaakt beloningsafspraken worden dan vastgelegd in een addendum bij de arbeidsovereenkomst.

*Actie voor werkgever: Actualiseer het functieboek voor 1 augustus 2020 (uiterlijk 1 november 2020), specifiek de functiebeschrijvingen voor directie en OOP. De nieuwe voorbeeldbeschrijvingen zijn helpend bij het bepalen van de juiste schaal voor directeuren en OOP'ers. Indien bij directeuren de nieuwe inschaling leidt tot een lager salaris of een lager uitzicht, dienen partijen de afspraken ter compensatie van dit negatieve salariseffect vast te leggen in een addendum bij de arbeidsovereenkomst.*

### **Meer ruimte voor eigen keuzes in arbeidsvoorwaardelijke regelingen**

Schoolbesturen krijgen meer ruimte als het gaat om eigen invulling van arbeidsvoorwaardelijke regelingen:

- **Eigen beloningsbeleid:** Schoolbesturen krijgen onder meer de vrijheid om het tredebedrag te bepalen bij indiensttreding, uiteraard binnen de geldende salarisschaal. Het expliciet aan de orde stellen van het thema 'arbeidsvoorwaarden' tijdens de sollicitatieprocedure is daarom noodzakelijk. Tevens is eigen beleid mogelijk rondom de jaarlijkse tredetoekenning en vormen van gedifferentieerde beloning.
- **Kostenvergoedingsregelingen:** Waar de cao eerder uitgebreide vergoedingsregelingen kende inzake verhuiskosten, pensionkosten en zakelijke reis- en verblijfkosten, draagt de cao de werkgever op voor 1 augustus 2020 een eigen vergoedingsregeling voor verhuiskosten en zakelijke reis- en verblijfkosten vast te stellen. Het opstellen van een eigen regeling voor woon-werkverkeer is mogelijk, voor zover deze ten positieve afwijkt van het hieromtrent in de cao bepaalde.

*Actie voor werkgever: De werkgever stelt voor 1 augustus 2020 een eigen regeling voor verhuiskosten en zakelijke reis- en verblijfkosten vast. Let op: de PGMR heeft ten aanzien van deze onderwerpen instemmingsrecht, dus het is van belang hen hier tijdig bij te betrekken. Tijdens de sollicitatieprocedure verdient het onderwerp arbeidsvoorwaarden meer aandacht.*

### **Professionalisering**

- **Individueel professionaliseringsbudget:** De cao stimuleert de professionele ontwikkeling van iedere werknemer. Iedere werknemer krijgt daarom een individueel professionaliseringsbudget van € 500,- per jaar. (En dus niet langer een soort 'oormerking' van middelen, maar een individueel budget voor iedere werknemer.)
- **Gesprekkencyclus:** De cao biedt werkgevers meer ruimte hun performancecyclus naar eigen inzicht in te richten, waarbij het onderscheid in kwalificatieniveaus (basis, start- en vakbekwaam) is komen te vervallen.

*Actie voor werkgever: Het nieuwe individueel opeisbare professionaliseringsbudget vereist mogelijke herzien van het eigen professionaliseringsbeleid. Het verval van de kwalificatieniveaus vormt mogelijk aanleiding om de eigen gesprekkencyclus bij te werken.*

### **Van werk-naar-werk-beleid**

- Het stelsel van regels rondom bedrijfseconomisch ontslag wijzigt. De keuze tussen het ontslagbeleid of het werkgelegenheidsbeleid komt te vervallen. Om instroom in een uitkering zoveel mogelijk te voorkomen worden door werkgevers tijdig afspraken gemaakt over het begeleiden van boventallige werknemers naar een andere baan, bij voorkeur binnen de sector (van-werk-naar-werk-regeling). Daarom zullen werkgevers, wanneer zij formatieve problemen voorzien, altijd in overleg (dgo) moeten treden met de vakbonden. Voor de bij VGS aangesloten scholen is dit de RMU. Er worden dan afspraken gemaakt over de invulling van de werk-naar-werk-begeleiding of een eventuele vrijwillige vertrekregeling. De werk-naar-werk-begeleiding is maatwerk, maar dient zo kort mogelijk te zijn met een maximum van twee jaar. Met het aanbod van werk-naar-werk-begeleiding zal het recht op de transitievergoeding van de werknemer bij bedrijfseconomisch ontslag komen te vervallen. De begeleiding is aan te merken als een vervangende voorziening.

*Actie voor werkgever: voor zover op bestuursniveau beleid rondom bedrijfseconomisch ontslag is vastgelegd, dient dit te worden herzien.*

### **Overig**

- De ketenregeling met betrekking tot arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard kunnen elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden opvolgen binnen een periode van 36 maanden, voordat het contract geldt te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Hiermee wordt de ketentermijn opgerekt van 24 naar 36 maanden. Arbeidsovereenkomsten aangegaan met AOW-gerechtigden wegens vervanging van een zieke leerkracht worden met de nieuwe cao ook voor een periode van maximaal 36 maanden uitgesloten van de ketenbepaling.
- Voor ten hoogste twee jaar kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan met een zij-instromer die geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege wanneer de zij-instromer niet binnen de overeengekomen periode zijn of haar onderwijsbevoegdheid behaalt.
- Voor werknemers in participatiebanen en jonger dan 21 jaar zijn de minimumjeugdlonen in de CAO opgenomen.
- De CAO tekst is geactualiseerd naar aanleiding van recente arbeidswetgeving: Wet Arbeidsmarkt in Balans (o.a. ketenbepaling, nieuwe ontslaggrond), Wet Normalisering Rechtspositie (o.a. introductie arbeidsovereenkomst) en Wazo (geboorteverlof).
- Indien de werknemer aanvullend geboorteverlof van 5 maal de arbeidsduur per week geniet, wordt het salaris aangevuld tot 100%. De loonkosten worden dus gedeeltelijk gedekt door een WAZO-uitkering.
- Onjuistheden in bijlage 1E (voorrangsbepaling) zijn gecorrigeerd.