



	<p><i>Werknemer</i>          Bijzonder onderwijs: het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.          Openbaar onderwijs: de ambtenaar waarop krachtens het besluit van de werkgever deze CAO PO als rechtspositieregeling van toepassing is verklaard.</p> <p><i>Werktijdfactor</i>          Het gedeelte van de normbetrekking waarvoor een werknemer is benoemd of aangesteld, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op maximaal drie cijfers achter de komma.</p> <p><u>Artikel 1.5 lid 2 Status van de CAO PO</u>          Deze cao geldt voor wat betreft het bijzonder onderwijs als een cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en wordt conform artikel 4 van de Wet op de loonvorming aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.</p> <p><u>Artikel 1.6 Inwerkingtreding, looptijd en opzegging</u>          Niet meer van toepassing.</p>	<p><i>Werknemer</i>          Het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.</p> <p><i>Werktijdfactor</i>          De normbetrekking of het gedeelte daarvan waarvoor een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op maximaal drie cijfers achter de komma.</p> <p><u>Artikel 1.5 lid 2 Status van de CAO PO</u>          Deze cao geldt als een cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en wordt conform artikel 4 van de Wet op de loonvorming aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.</p> <p><u>Artikel 1.6 Inwerkingtreding, looptijd en opzegging</u>          1. De cao heeft een looptijd van 1 maart 2019 tot 1 november 2020. De tekst van de cao 2018-2019 blijft geldig tot 1 januari 2020. Per 1 januari 2020 geldt de tekst van deze cao (2019-2020).          2. Deze cao kan worden opgezegd per eind van de looptijd. Hierbij moet een opzegtermijn van ten minste drie maanden in acht worden genomen. In afwijking van artikel 21 van de Wet op de cao heeft opzegging niet het gevolg dat de cao voor alle partijen eindigt op de datum van opzegging. Opzegging leidt terstond tot hernieuwd overleg tussen de partijen. Indien in dit overleg partijen niet tot overeenstemming komen over een nieuwe cao, blijft deze cao tot 2 jaar na opzegging</p>
--	--	---

	<p><u>Artikel 1.7 Normalisering</u> Niet meer van toepassing.</p>	<p>volledig gelden. Als de cao niet is opgezegd, dan wordt deze na de looptijd geacht stilzwigend te zijn verlengd voor telkens een jaar.</p> <p><u>Artikel 1.7 Normalisering</u> De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is met ingang van 1 januari 2020 in werking getreden. Deze cao is aangepast aan de nieuwe positie van werknemers in het openbaar onderwijs.</p>
<p><b>Hoofdstuk 2 Arbeidsduur en Formatiebeleid</b></p>	<p><u>De tekst uit Hoofdstuk 2 is met ingang van 1 augustus 2019 komen te vervallen en vervangen door de tekst uit Bijlage XXI cao po 2018 – 2019 met betrekking tot het werkverdelingsbeleid.</u></p> <p><u>Artikel 2.1 lid 4 (Bijlage XXI) Bestuursniveau</u> De werkgever stelt met instemming van de P(G)MR regeling vast ten aanzien van: - de introductie en begeleiding van startende werknemers; -De wijze waarop de kaders voor het vervangingsbeleid bij de werkgever worden vormgegeven. Dit geldt alleen voor de werkgever in het bijzonder onderwijs en de werkgever in het openbaar onderwijs die er op grond van artikel 4.6 voor heeft gekozen het vervangingsbeleid bijzonder onderwijs toe te passen.</p>	<p><u>2.1 lid 4 Bestuursniveau</u> De werkgever stelt met instemming van de P(G)MR regeling vast ten aanzien van: - de introductie en begeleiding van startende werknemers; -De wijze waarop de kaders voor het vervangingsbeleid bij de werkgever worden vormgegeven.</p>
<p><b>Hoofdstuk 3 Dienstverband</b> <b>Dienstverband</b></p>	<p><u>Artikel 3.1 lid 3 aanhef en sub a. Arbeidsovereenkomst</u> arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een <b>periode van 24 maanden</b>, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, met ingang van die dag de laatste</p>	<p><u>Artikel 3.1 lid 3 aanhef en sub a. Arbeidsovereenkomst</u> arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en <b>een periode van 36 maanden</b>, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, met ingang van die dag de laatste</p>

	<p>arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.</p> <p><u>Artikel 3.1 lid 5 Arbeidsovereenkomst</u> Indien er sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd uitsluitend in verband met vervanging wegens <b>ziekte van een leraar</b>, dan kunnen bij uitzondering op het bepaalde in lid 3 en lid 4 een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Deze arbeidsovereenkomsten worden niet meegeteld bij de vaststelling van het aantal arbeidsovereenkomsten dat is aangegaan, zoals bedoeld in lid 3 en 4. Ze worden ook niet meegenomen bij de vaststelling van de tussenpozen van de verschillende arbeidsovereenkomsten in een keten.</p> <p><u>Artikel 3.1 lid 6 Arbeidsovereenkomst</u> Indien de eerste arbeidsovereenkomst bij de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, dan mag een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden aangegaan.</p> <p><u>Artikel 3.1 lid 7 Arbeidsovereenkomst</u> Niet meer van toepassing.</p> <p><u>Artikel 3.2 t/m 3.7</u> Vervallen.</p>	<p>arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.</p> <p><u>Artikel 3.1 lid 5 Arbeidsovereenkomst</u> Indien er sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd uitsluitend in verband met vervanging wegens <b>ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt</b>, dan kunnen bij uitzondering op het bepaalde in lid 4 en lid 5 een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Deze arbeidsovereenkomsten worden niet meegeteld bij de vaststelling van het aantal arbeidsovereenkomsten dat is aangegaan, zoals bedoeld in lid 4 en 5 en in artikel 3.8 lid 1 onder b. Ze worden ook niet meegenomen bij de vaststelling van de tussenpozen van de verschillende arbeidsovereenkomsten in een keten.</p> <p><u>Artikel 3.1 lid 6 Arbeidsovereenkomst</u> Uitsluitend indien de eerste arbeidsovereenkomst bij de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, dan mag een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden aangegaan.</p> <p><u>Er is een nieuw artikel 3.2 toegevoegd en de doornummering is aangepast in verband met de artikelen die zijn vervallen.</u></p>
--	--	--

<p><b>Tussentijdse opzegging en einde van de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd</b></p> <p><b>Onderwijsassistent in opleiding</b></p>		<p><u>Artikel 3.2 Bezit Onderwijsbevoegdheid (nieuw)</u>  1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste twee jaar wordt aangegaan met de zij-instromer die niet de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid bezit.  2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de zij-instromer wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat indien de zij-instromer niet binnen de daarvoor overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid behaalt, dit dienstverband alsdan van rechtswege eindigt.</p> <p><u>Artikel 3.6 lid 1 Opzegging arbeidsovereenkomst</u>  <u>Toevoeging van sub i:</u>  Een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.</p> <p><u>Artikel 3.24 Leerarbeidsovereenkomst</u>  <u>Toevoeging van lid 4:</u>  De arbeidsovereenkomst van de OIO maakt op grond van artikel 7:668a lid 9 geen onderdeel uit van de keten van arbeidsovereenkomsten, zoals is bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW.</p>
<p><b>Hoofdstuk 4 Dienstverband openbaar onderwijs</b></p>	<p><u>Hoofdstuk 4</u>  In hoofdstuk 4 waren de bepalingen omtrent het aangaan en beëindigen van een aanstelling in het openbaar onderwijs en het opleggen van ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen in het openbaar onderwijs opgenomen.</p>	<p><u>Hoofdstuk 4</u>  Vervallen.</p> <p><u>Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wnra per 1 januari 2020 is dit hoofdstuk komen te vervallen. Voor bepalingen aangaande het dienstverband is hoofdstuk 3 op alle werknemers</u></p>

		<u>van toepassing. Dus ook op de werknemers in het openbaar onderwijs.</u>
<b>Hoofdstuk 5 Functie en functiewaardering</b>	<p><u>Artikel 5.1 lid 2 t/m 6 Functies</u></p> <p>2. Leidinggevende functies en functies met leidinggevende taken worden beschreven en gewaardeerd met FUWA PO.</p> <p>3. Voor de functies behorend tot de categorie leraar worden de functies en de daarbij behorende taakkenmerken uit bijlage VII.B van deze cao vastgesteld als normfuncties. Per 1 september 2018 komen deze normfuncties voor leraren te vervallen. Vanaf 1 september 2018 worden functies behorend tot de categorie leraar beschreven en gewaardeerd met FUWA PO.</p> <p>4. Voor leraren gelden per 1 september 2018 nieuwe functiebeschrijvingen. Hierbij geldt dat:</p> <p>a. leraren die voor 1 september 2018 zijn ingeschaald in salarisschaal LA, de functie leraar L10 krijgen.</p> <p>b. leraren die voor 1 september 2018 zijn ingeschaald in salarisschaal LB, de functie leraar L11 krijgen.</p> <p>c. leraren die voor 1 september 2018 zijn ingeschaald in salarisschaal LC, de functie leraar L12 krijgen.</p> <p>De voorbeeldfuncties uit de functiereeks leraar L10, L11, L12 zijn opgenomen in het Handboek FUWA PO. Nadat deze nieuwe functiebeschrijvingen eenmalig voor de leraren worden vastgesteld, is er weer sprake van vrije functievorming.</p> <p>5. Voor de functies behorend tot de categorie onderwijsondersteunend personeel worden de functies en de daarbij behorende taakkenmerken uit bijlage VII.C van deze cao vastgesteld als normfuncties.</p>	<p><u>Artikel 5.1 lid 2 t/m 7 Functiegebouw</u></p> <p>2. De werkgever en de PGMR stellen jaarlijks het functiegebouw op bestuursniveau vast. Dit betreft het geheel aan functies naar soort en niveau.</p> <p>3. De werkgever en de PMR maken een afspraak over de invulling van het functiegebouw op schoolniveau. Het betreft het geheel van functies, naar soort, niveau en aantal.</p> <p>4. De werkgever en de PGMR maken een afspraak over het geheel van bovenschoolse functies naar soort, niveau en aantal.</p> <p>5. Alle functies worden beschreven en gewaardeerd met FUWA PO. De werkgever maakt gebruik van een door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs gecertificeerde adviseur.</p> <p>6. De werkgever kan gebruik maken van de voorbeeldfuncties die door sociale partners zijn vastgesteld.</p> <p>7. Als een nieuwe functie wordt geïntroduceerd, kan de werkgever een proefperiode van maximaal twee jaar aanhouden. Na afloop van de termijn wordt de functie met de PGMR geëvalueerd en al dan niet definitief vastgesteld.</p>

	<p>6. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de werknemer in het openbaar onderwijs geen andere functie gaan gelden dan de functie waarin de werknemer is aangesteld, tenzij met de werknemer is overeengekomen dat de functie een tijdelijk karakter heeft en het daarbij behorende salarisniveau slechts tijdelijk zal gelden.</p> <p><u>Artikel 5.3 Benoeming of aanstelling in twee normfuncties</u></p> <p>1. De werknemer wordt benoemd of aangesteld in een van de functies die beschikbaar is ingevolge de door de werkgever vastgestelde formatie.</p> <p>2. In afwijking van het eerste lid kan een werknemer worden benoemd of aangesteld in twee onderwijsondersteunende functies of een onderwijsondersteunende en een onderwijsgevende functie, indien er een verschil van meer dan drie schalen is tussen de bij die functies behorende maximumschalen.</p> <p>3. In afwijking van het eerste en tweede lid kan een werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% worden benoemd of aangesteld in twee onderwijsondersteunende functies of een onderwijsondersteunende en een onderwijsgevende functie, waarvan het verschil tussen de bij die functies behorende maximumschalen drie schalen of minder is.</p> <p>4. In afwijking van het eerste en tweede lid kan een werknemer worden benoemd of aangesteld in twee onderwijsgevende functies, indien die functies bestaan uit een functie leraar basisonderwijs in schaal L10 en een functie leraar speciale school voor basisonderwijs in schaal L11.</p>	<p><u>Artikel 5.2 Benoeming in een functie</u></p> <p>1. De werknemer wordt benoemd in een van de functies in het functiegebouw.</p> <p>2. In afwijking van het eerste lid kan een werknemer worden benoemd in twee onderwijsondersteunende functies of een onderwijsondersteunende en een onderwijsgevende functie, indien er een verschil van meer dan drie schalen is tussen de bij die functies behorende maximumschalen.</p> <p>3. In afwijking van het eerste en tweede lid kan een werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% worden benoemd in twee onderwijsondersteunende functies of een onderwijsondersteunende en een onderwijsgevende functie, waarvan het verschil tussen de bij die functies behorende maximumschalen drie schalen of minder is.</p> <p>4. In afwijking van het eerste en tweede lid kan een werknemer worden benoemd in twee onderwijsgevende functies, indien die functies bestaan uit een functie leraar in het regulier basisonderwijs en een functie leraar in het speciaal (basis) onderwijs.</p> <p>5. Indien de functiebeschrijving van een werknemer wordt aangepast, brengt de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte. De bepaling van artikel 6.16 van deze cao is hierop van toepassing.</p>
--	--	---

	<p><u>Artikel 5.5 Functiebouwwerk</u>  1. De werkgever en de P(G)MR dragen jaarlijks voor 1 augustus zorg voor aanpassing van het functieboek op zowel bestuurs- als schoolniveau waarbij: a. de huidige normfuncties en niet-normfuncties blijven gehandhaafd en nieuwe nietnormfuncties worden geïntroduceerd en volgens FUWA PO gewaardeerd, of b. alle functies volgens FUWA PO worden gewaardeerd.  2. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de voorbeeldfuncties opgenomen in 'Voorbeeldfuncties in FUWA PO'. De samenstelling van het functieboek op bestuursniveau betreft het geheel van functies naar soort en niveau met inachtneming van de normfuncties of van FUWA PO. De werkgever en de PGMR maken eveneens een afspraak over het geheel aan bovenschoolse functies naar soort, niveau en aantal.  3. De werkgever en de PMR maken een afspraak over de invulling van het functiebouwwerk op schoolniveau voor wat betreft het geheel van functies naar soort, niveau en aantal, alsmede het beoogde invoeringstraject inclusief de invoeringsdatum. De inrichting van het functiebouwwerk op schoolniveau wordt binnen de kaders van het functieboek op bestuursniveau en in samenhang met het (meerjaren) formatieplan besproken.</p>	<p>6. Indien besloten wordt de functie genoemd in art. 5.1 lid 7 niet definitief vast te stellen, heeft een werknemer recht op terugkeer in zijn oorspronkelijke functie met inachtneming van artikel 6.2.</p> <p><u>Artikel 5.5 Functiebouwwerk</u>  Vervallen.</p>
--	--	--



	<p><u>Artikel 5.8 Functiedifferentiatie</u></p> <p>1. Bij het bepalen van het samenstel van werkzaamheden binnen een niet-normfunctie draagt de werkgever zorg voor een voldoende breed takenpakket en betreft hierbij de gevolgen van het besluit voor de inhoud en waardering van bestaande functies.</p> <p>2. Voordat de werkgever de functie en de daarbij behorende waardering definitief vaststelt, kan hij besluiten om gedurende minimaal één en maximaal twee jaar ervaring met de functie op te doen. Na afloop van deze termijn wordt, in overleg met de PGMR, de betekenis van de voorgenomen nieuwe functie voor de schoolorganisatie en de voorlopig vastgestelde waardering geëvalueerd.</p> <p>3. Een werknemer die gedurende de in het tweede lid genoemde periode deze functie vervult, wordt bezoldigd overeenkomstig de voorlopig vastgestelde waardering en heeft recht op terugkeer in de oorspronkelijke functie als de werkgever besluit om de functie na deze periode niet in de bestuursformatie op te nemen.</p> <p>4. Voor de beschrijving en waardering van niet-normfuncties maakt de werkgever gebruik van FUWA PO.</p> <p>5. In FUWA PO is voor het primair onderwijs een set van voorbeeldfuncties opgenomen die specifiek voor het primair onderwijs is ontwikkeld. De werkgever kan functies ontwikkelen die afwijken van de voorbeeldfuncties.</p> <p>6. Voor het waarden van functies die afwijken van de voorbeeldfuncties maakt de werkgever gebruik van een hiertoe door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs gecertificeerde adviseur.</p> <p>7. Functies waarvoor een wettelijke bevoegdheid tot het geven van schoolonderwijs nodig is, zoals</p>	<p><u>Artikel 5.8 Functiedifferentiatie</u> Vervallen.</p>
--	--	--

	<p>vastgelegd in de WPO en WEC, moeten minimaal op L10-niveau worden gewaardeerd.</p> <p>8. Indien tot functiedifferentiatie binnen het primaire proces wordt overgegaan, worden alle binnen de schoolorganisatie voorkomende lerarenfuncties en functies met onderwijsondersteunende taken beschreven en gewaardeerd met FUWA PO, met inachtneming van het bepaalde in het vijfde en zesde lid van dit artikel.</p> <p>9. Ingeval een werknemer door toepassing van FUWA PO in een lagere functie wordt geplaatst dan geldt het bepaalde in artikel 6.20, tweede lid.</p> <p>10. De werkgever deelt de werknemer schriftelijk zijn besluit mede met betrekking tot de beschrijving en waardering van de functie waarin de werknemer, vanaf het moment dat FUWA PO door de werkgever wordt toegepast, benoemd of aangesteld zal zijn.</p> <p>11. De mededeling als bedoeld in het voorgaande lid bevat tevens de inpassing van de werknemer in het carrièrepatroon dat behoort bij de functie en indien van toepassing het uitzicht zoals genoemd in artikel 6.20, tweede lid.</p> <p><u>Artikel 5.9 Interne bezwarenprocedure</u></p> <p>1. De werkgever kan in overleg met de PGMR besluiten tot het inrichten van een interne bezwarenprocedure functiewaardering.</p> <p>2. Het besluit tot het al dan niet inrichten van een interne bezwarenprocedure wordt genomen voorafgaand aan het traject van beschrijven en waarden van nietnormfuncties.</p> <p>3. Bij de inrichting van een interne bezwarenprocedure functiewaardering is het reglement interne bezwarencommissie in bijlage V van deze cao van toepassing.</p>	<p><u>Artikel 5.4 Interne bezwarenprocedure</u></p> <p>1. De werkgever kan in overleg met de PGMR besluiten tot het inrichten van een interne bezwarenprocedure functiewaardering, waar een werknemer zich toe kan richten in het geval hij zich niet kan vinden in:</p> <p>a. De beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen taken;</p> <p>b. De waardering van zijn functie.</p> <p>2. De werkgever besluit in overleg met de PGMR over de samenstelling en het reglement van de interne bezwarencommissie. Een voorbeeldreglement is opgenomen in bijlage V.</p>
--	---	--

	<p>4. De werknemer kan bij de commissie binnen 6 weken bezwaar aantekenen als hij zich niet kan verenigen met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* de waardering van zijn functie;</li> <li>* de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen taken.</li> </ul> <p>5. De werkgever neemt na ontvangst van het advies van de interne bezwarencommissie een nieuw besluit, dat met redenen omkleed, schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.</p> <p><u>Artikel 5.10 lid 3 Externe bezwarenprocedure</u> 3. Hierbij geldt voor het openbaar onderwijs dat het bezwaar wordt ingediend als bedoeld in de Algemene Wet Bestuursrecht. Voor het bijzonder onderwijs geldt een bezwaartermijn van 6 weken.</p>	<p><u>Artikel 5.5 lid 3 Externe bezwarenprocedure</u> 3. Er geldt een bezwaartermijn van 6 weken.</p> <p><u><i>Toevoeging nieuw artikel:</i></u> <u>Artikel 5.6 Heroverweging en actualisering functies onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie</u></p> <p>1. De werkgever is verplicht voor 1 augustus 2020 zijn functiegebouw te actualiseren voor de functies in de categorieën onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie. Hij overweegt of nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn. Indien nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, wordt besloten welke functiebeschrijvingen worden gehanteerd. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de voorbeeldfuncties die sociale partners hebben vastgesteld. Besluiten, waaronder ook een besluit dat geen nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, worden genomen met instemming van de PGMR.</p> <p>2. Dit proces dient te zijn afgerond voor 1 augustus 2020. De werkgever kan ervoor kiezen</p>
--	--	---

		<p>het proces zoals omschreven in dit artikel eerder af te ronden.</p> <p>3. Indien bij een nieuwe functiebeschrijving van een werknemer in een functie die hoort tot de categorie onderwijsondersteunend personeel (OOP), een hogere salarisschaal hoort, wordt de werknemer uiterlijk 1 augustus 2020 in de nieuwe salarisschaal ingepast. Inpassing geschiedt in het naasthogere bedrag in de betreffende salarisschaal.</p> <p>4. Indien bij een nieuwe functiebeschrijving van een werknemer in een functie die hoort tot de categorie onderwijsondersteunend personeel (OOP), een lagere salarisschaal hoort, behoudt de werknemer zijn salaris en het uitzicht op hogere periodieken conform zijn oude inschaling.</p> <p>5. Een directielid wordt uiterlijk 1 augustus 2020 ingepast in de nieuwe salarisschaal die hoort bij de zwaarte van de functie die volgt uit de toepassing van FUWA PO op zijn nieuwe functiebeschrijving. Indien heroverweging niet leidt tot een nieuwe functiebeschrijving, wordt de directeur ingepast in de nieuwe salarisschaal die hoort bij de zwaarte van zijn oude functiebeschrijving.</p> <p>6. Bij de toepassing van het vijfde lid geldt voor adjunct-directeuren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Voor een adjunct-directeur, functieniveau 10, schaal A10 (zie bijlage A3)</li> <li>b. Voor een adjunct-directeur, functieniveau 11, schaal A11 (zie bijlage A3)</li> <li>c. Voor een adjunct-directeur, functieniveau 12, schaal A12 (zie bijlage A3)</li> <li>d. Voor een adjunct-directeur, functieniveau 13, schaal A13 (zie bijlage A3)</li> </ul> <p>7. Bij de toepassing van het vijfde lid geldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Voor een directeur, functieniveau 11, schaal D11 (zie bijlage A3)</li> </ul>
--	--	---

		<p>b. Voor een directeur, functieniveau 12, schaal D12 (zie bijlage A3)</p> <p>c. Voor een directeur, functieniveau 13, schaal D13 (zie bijlage A3)</p> <p>d. Voor een directeur, functieniveau 14, schaal D14 (zie bijlage A3)</p> <p>e. Voor een directeur, functieniveau 15, schaal D15 (zie bijlage A3)</p> <p>8. Indien inschaling in de nieuwe schaal leidt tot een lager salaris of een lager uitzicht, behoudt de werknemer zijn oude salaris, inclusief toelagen, het uitzicht op hogere periodieken en toekomstige indexatie, conform zijn oude inschaling. Werkgever en werknemer leggen afspraken hierover voor 1 augustus 2020 vast in een addendum bij de arbeidsovereenkomst.</p>
<p><b>Hoofdstuk 6 Salaris</b> <b>Salaris</b></p>	<p><u>Artikel 6.1 is met ingang van 1 augustus 2019 vervallen en vervangen door de tekst van artikel 6.1 opgenomen in Bijlage XXI.</u></p> <p><u>Artikel 6.1 Arbeidsduur, salaris en salarisschaal lid 9 t/m 14.</u></p> <p>9. Het salaris van de werknemer van wie het dienstverband niet wordt onderbroken, wordt volgens de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks op 1 augustus met één periodiek verhoogd.</p> <p>10. Op het moment dat de leraar de basisbekwaamheid zoals omschreven in bijlage XVII eerder bereikt dan na drie jaar wordt de leraar ingepast in de vierde trede van de bij zijn functie behorende salarisschaal.</p> <p>11. Op het moment dat de leraar de vakbekwaamheid zoals beschreven in bijlage XVII eerder bereikt dan na zeven jaar, wordt de leraar</p>	<p><u>Artikel 6.1 Arbeidsduur, salaris en salarisschaal lid 9 t/m 14</u> Vervallen.</p> <p><u>Vervangen door:</u></p> <p>9. De werkgever kan met de P(G)MR beloningsbeleid overeenkomen met daarin onder andere afspraken over de toekenning van periodieke verhogingen.</p> <p>10. Bij afwezigheid van het beleid, als bedoeld in het voorgaande lid, wordt het salaris van de werknemer van wie het dienstverband niet wordt onderbroken, volgens de voor hem geldende salarisschaal op 1 augustus met één periodiek verhoogd.</p>

	<p>ingepast in de achtste trede van de bij zijn functie behorende salarisschaal.</p> <p>12. De werkgever kan de werknemer een extra periodiek toekennen indien daartoe op grond van een beoordeling naar de mening van de werkgever aanleiding bestaat. De werkgever dient dit schriftelijk te bevestigen.</p> <p>13. De werkgever kan éénmalig de jaarlijkse periodiek onthouden indien twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen een dergelijk besluit van de werkgever kunnen rechtvaardigen. Tussen de eerste en tweede beoordeling wordt ten minste een termijn van een jaar in acht genomen. De werkgever dient dit schriftelijk te bevestigen.</p> <p>14. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel alsmede in de artikelen 6.2 tot en met 6.9, 6.15, 6.16 en 6.33 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijksbelastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.</p> <p><u>Artikel 6.1a Salarisschaal per 1 september 2018</u></p> <p>1. Een werknemer behorend tot de functiecategorie leraar wordt ingeschaald in een Lschaal.</p> <p>2. Per 1 september 2018 worden alle werknemers behorend tot de functiecategorie leraar ingepast in een nieuwe salarisschaal. Hierbij geldt dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle leraren in de functie leraar L10 worden ingeschaald in salarisschaal L10;</li> <li>- Alle leraren in de functie leraar L11 worden ingeschaald in salarisschaal L11;</li> <li>- Alle leraren in de functie leraar L12 worden ingeschaald in salarisschaal L12;</li> <li>- Alle leraren in de functie leraar LD worden ingeschaald in salarisschaal L13;</li> </ul>	<p>11. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel alsmede in de artikelen 6.11, 6.12 en 6.21 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en Belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.</p> <p><u>Artikel 6.1a Salarisschaal per 1 september 2018</u> Vervallen.</p>
--	---	--

	<p>- Alle leraren in de functie leraar LE worden ingeschaald in salarisschaal L14.</p> <p>3. Bij de inschaling in de nieuwe salarisschaal geldt dat de werknemer wordt ingepast in de trede waarin hij voor inpassing in de nieuwe salarisschaal al was ingepast.</p> <p><u>Artikel 6.2 Vaststelling salaris bij indiensttreding</u></p> <p>1. Het salaris van de werknemer wordt bij indiensttreding vastgesteld op een bedrag dat niet lager is dan het laagste en niet hoger dan het hoogste bedrag, zoals die voorkomen in de bij zijn functie behorende salarisschaal. Voor de vaststelling van een vergelijking van salarisbedragen dient uit gegaan te worden van het salaris bij een normbetrekking.</p> <p>2. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in de bij een functie behorende salarisschaal, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naasthogere bedrag.</p> <p>3. Tenzij werknemer en werkgever anders overeenkomen, wordt bij toepassing van het eerste en tweede lid het salaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het hoogste laatstgenoten salaris bij een normbetrekking, waarin de werknemer gedurende 60 werkdagen werkzaam en bezoldigd dan wel gedurende alle schoolweken benoemd of aangesteld is geweest. In het geval er sprake is van een niet aansluitend dienstverband wordt het laatstgenoten salaris eerst geconverteerd naar het actuele loonpeil (Bijlage A5 van deze cao) of volgens de herleidingstabellen op de juiste positie omgezet (volgens Bijlage A6 van deze cao).</p> <p>4. De werkgever houdt bij het vaststellen van het salaris rekening met de mate waarin de werknemer (on)betaalde ervaring heeft die relevant is voor de functie waarin de werknemer</p>	<p><u>Artikel 6.2 Vaststelling salaris bij indiensttreding Vervallen.</u></p> <p><u>Vervangen door:</u></p> <p><u>Artikel 6.2 Arbeidsvoorwaardengesprek (nieuw)</u></p> <p>1. Bij indiensttreding wordt tussen werkgever en werknemer een arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd. In dat gesprek worden in ieder geval afspraken gemaakt over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. de beschrijving van de functie zoals opgenomen in het functiegebouw en de daarbij behorende functieschaal;</li> <li>b. de trede waarop de werknemer in de functieschaal wordt ingeschaald, rekening houdend met de relevante werkervaring;</li> <li>c. werktijd en de daarbij behorende werktijdfactor.</li> </ul> <p>2. Indien sprake is van een tijdelijke wijziging van werkzaamheden (maar geen wijziging van de functie) voeren werkgever en werknemer een gesprek en leggen de uitkomst daarvan schriftelijk vast. Daarin kunnen afspraken worden gemaakt over een eventuele extra beloning en/of extra faciliteiten.</p> <p>3. Indien sprake is van (tijdelijke) waarneming of vervanging van een hogere functie voeren werkgever en werknemer daarover een gesprek en leggen de uitkomst daarvan schriftelijk vast. Daarin maken zij een afspraak over een extra beloning en eventuele extra faciliteiten.</p>
--	--	--

	<p>wordt benoemd of aangesteld. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te kunnen beoordelen.</p> <p><u>Artikel 6.3 Vaststelling salaris bij benoeming of aanstelling na voorafgaande onderwijsfunctie(s)</u></p> <p>1. Voor de werknemer die in zijn laatste schooljaar gedurende 60 dagen werkzaam en bezoldigd is geweest dan wel gedurende alle schoolweken is benoemd of aangesteld, vindt de vaststelling van het salaris in een nieuwe functie plaats op de wijze als aangegeven in de navolgende leden.</p> <p>2. Indien de salarisschaal in de nieuwe functie geen verbetering inhoudt ten opzichte van de voorafgaande functie en de benoeming of aanstelling plaats heeft in hetzelfde schooljaar, wordt het salaris vastgesteld op hetzelfde bedrag (actuele loonpeil) als in de voorafgaande functie.</p> <p>3. Indien de in het tweede lid bedoelde werknemer niet tijdens hetzelfde schooljaar doch in een volgend schooljaar wordt benoemd of aangesteld, wordt het salaris (actuele loonpeil) vastgesteld op een bedrag dat één periodiek hoger is dan het salaris dat hij in die vorige functie in dat voorafgaande schooljaar genoot.</p> <p>4. Indien de salarisschaal in de nieuwe functie een verbetering inhoudt ten opzichte van de voorafgaande functie en de benoeming of aanstelling plaats heeft in hetzelfde schooljaar, wordt het salaris vastgesteld op het naasthogere bedrag in de nieuwe salarisschaal ten opzichte van het salaris (actuele loonpeil) in de voorafgaande functie.</p> <p>5. Indien de in het vierde lid bedoelde werknemer niet tijdens hetzelfde schooljaar doch in een volgend schooljaar wordt benoemd of aangesteld,</p>	<p><u>Artikel 6.3 Vaststelling salaris bij benoeming of aanstelling na voorafgaande onderwijsfunctie(s)</u> Vervallen.</p>
--	---	--



	<p>wordt het salaris (actuele loonpeil) eerst verhoogd met één periodiek in die vorige functie in dat voorafgaande schooljaar en daarna vastgesteld op het naasthogere bedrag in de nieuwe salarisschaal.</p> <p>6. Indien in het schooljaar bedoeld in het eerste lid sprake is geweest van meer dan één onderwijsfunctie, wordt uitgegaan van de functie met het hoogste maximum salarisbedrag waarin de werknemer tezamen met één of meer andere functie(s) voldoet aan het gestelde in het eerste lid.</p> <p><u>Artikel 6.4 Vaststelling salaris bij benoeming of aanstelling in geval van aangehouden functie(s)</u></p> <p>1. Voor de werknemer die in een nieuwe functie wordt benoemd of aangesteld en daarnaast reeds één of meer onderwijsfunctie(s) in het primair onderwijs vervult, wordt voor de vaststelling van het salaris in de nieuwe functie uitgegaan van het gestelde in artikel 6.3 met dien verstande dat de aangehouden functie gelijkgesteld wordt aan een vorige functie.</p> <p>2. Indien de werknemer één of meer functies aanhoudt waarvan de salarisschaal gelijk is aan de functie waarin hij wordt benoemd of aangesteld, wordt het salaris in de nieuwe functie vastgesteld op een gelijk bedrag als in de aangehouden functie met dezelfde salarisschaal.</p> <p><u>Artikel 6.5 Vaststelling salaris bij benoeming of aanstelling in geval van onderbroken dienstverband</u></p> <p>1. Indien de werknemer wordt benoemd of aangesteld in een functie na gedurende vier of meer achtereenvolgende schooljaren geen onderwijsfunctie te hebben vervuld, wordt zijn</p>	<p><u>Artikel 6.4 Vaststelling salaris bij benoeming of aanstelling in geval van aangehouden functie(s)</u> Vervallen.</p> <p><u>Artikel 6.5 Vaststelling salaris bij benoeming of aanstelling in geval van onderbroken dienstverband</u> Vervallen.</p>
--	---	--

	<p>salaris bij indiensttreding vastgesteld overeenkomstig het gestelde in artikel 6.3. Voor elke periode van vier jaar waarin geen onderwijsfunctie werd vervuld, wordt het maandsalaris bij indiensttreding met één periodiek verhoogd.</p> <p>2. De in het eerste lid bedoelde periode van vier schooljaren wordt verkort tot drie schooljaren gedurende de eerste zes schooljaren waarin geen onderwijsfunctie werd vervuld.</p> <p>3. Voor de toepassing van het gestelde in het eerste en tweede lid wordt een schooljaar waarin de werknemer niet gedurende 60 werkdagen werkzaam en bezoldigd dan wel niet gedurende alle schoolweken benoemd of aangesteld is geweest, gelijk gesteld aan een schooljaar waarin hij geen functie in het onderwijs heeft vervuld.</p> <p>4. De bepalingen in het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing als bij de vaststelling van het salaris op grond van artikel 6.2, vierde lid een overeenkomstige verhoging is toegekend.</p> <p><u>Artikel 6.6 Vaststelling salaris bij indiensttreding in aansluiting op een betrekking buiten het onderwijs of na een voorafgaande lagere onderwijsfunctie</u></p> <p>1. Voor de werknemer die een salaris geniet of heeft genoten voor werkzaamheden die buiten het onderwijs al dan niet in dienstbetrekking zijn verricht en waarin hij relevante ervaring heeft opgedaan, geldt het volgende: eerst wordt het salaris vastgesteld en vervolgens ingepast op hetzelfde of naasthogere bedrag in de bij zijn functie behorende salarisschaal. Vervolgens wordt dit met één periodiek verhoogd.</p> <p>2. Voor de werknemer wiens salaris in de laatste onderwijsfunctie lager was dan het salaris in de functie die hij buiten het onderwijs vervulde, geldt het volgende: de werknemer dient in deze</p>	<p><u>Artikel 6.6 Vaststelling salaris bij indiensttreding in aansluiting op een betrekking buiten het onderwijs of na een voorafgaande lagere onderwijsfunctie</u> Vervallen.</p>
--	---	--

	<p>laatstgenoemde functie ten minste 60 werkdagen in een periode van 12 aaneengesloten maanden een hoger salaris genoten te hebben en heeft naar het oordeel van de werkgever daarin relevante ervaring opgedaan. Dan wordt het salaris eerst vastgesteld op hetzelfde bedrag. Indien dit bedrag niet voorkomt, op het naasthogere bedrag in de bij zijn functie behorende salarisschaal. Vervolgens wordt dit met één periodiek verhoogd.</p> <p>3. Voor de werknemer die eerst een functie als onderwijs-/klassenassistent of lerarenondersteuner vervulde en daarna wordt benoemd of aangesteld in een leraarsfunctie, geldt het volgende: de werknemer ontvangt voor elke periode van 4 jaar die hij in de functie van onderwijs-/klassenassistent of lerarenondersteuner benoemd of aangesteld is geweest, 1 extra periodiek in de bij functie behorende salarisschaal van leraar.</p> <p><u>Artikel 6.7 Salaris herintreders</u></p> <p>1. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever vast of er sprake is van een door loopbaanonderbreking ontstane salarisachterstand. Dit verzoek kan de werknemer doen met ingang van het derde jaar na herintreding in het onderwijs.</p> <p>2. Als er sprake is van een salarisachterstand van minder dan 5 periodieken, in vergelijking met de situatie waarin de werknemer de onderwijsloopbaan niet had onderbroken, ontvangt de werknemer met ingang van het derde jaar na herintreding één extra periodiek binnen de bij zijn functie behorende salarisschaal.</p> <p>3. Als er sprake is van een achterstand van 5 periodieken of meer, in vergelijking met de situatie waarin de werknemer de onderwijsloopbaan niet</p>	<p><u>Artikel 6.7 Salaris herintreders</u> Vervallen.</p>
--	--	---

	<p>had onderbroken, ontvangt de werknemer met ingang van het derde jaar na herintreding twee extra periodieken binnen de bij zijn functie behorende salarisschaal.</p> <p>4. Van het bepaalde in het tweede en derde lid kan worden afgeweken, indien uit de bevindingen van een beoordeling blijkt dat het functioneren van de werknemer het toekennen van één of twee extra periodieken niet rechtvaardigt.</p> <p>5. De werknemer doet het verzoek, bedoeld in het eerste lid, uiterlijk 6 maanden nadat het derde jaar na herintreding is ingegaan.</p> <p>6. De werkgever die op basis van een beoordeling voornemens is om een werknemer niet voor de in het tweede en derde lid genoemde periodieken in aanmerking te laten komen, deelt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.</p> <p><u>Artikel 6.8 Salaris in- en doorstroombanen en participatiebanen lid 2 en 3</u></p> <p>2. Voor de werknemer benoemd of aangesteld in een functie als bedoeld in het eerste lid, geldt afhankelijk van de functie een salaris conform bijlage A4 van deze cao. Het salaris van de instroombaan wordt bij zijn benoeming of aanstelling vastgesteld op het laagste bedrag. Op de werknemer benoemd of aangesteld in een instroombaan is het bepaalde in de artikelen 6.2 tot en met 6.6 niet van toepassing.</p> <p>3. Een werknemer die is benoemd of aangesteld in de categorie 'participatiebaan' (zie bijlage XIX) wordt bezoldigd volgens de salarisschaal 'participatiebaan' vermeld in bijlage A4 van deze cao.</p>	<p><u>Nummering aangepast vanaf artikel 6.3 door het vervallen van de artikelen 6.3 t/m 6.7.</u></p> <p><u>Artikel 6.3 Salaris in- en doorstroombanen en participatiebanen</u></p> <p>2. Voor de werknemer benoemd in een functie als bedoeld in het eerste lid, geldt afhankelijk van de functie een salaris conform bijlage A4 van deze cao. Het salaris van de instroombaan wordt bij zijn benoeming vastgesteld op het laagste bedrag.</p> <p>3. Het salaris van een werknemer vanaf 21 jaar die is benoemd in de categorie 'participatiebaan' (zie bijlage XIX) wordt vastgesteld volgens de salarisschaal 'participatiebaan' vermeld in bijlage A4 van deze cao. Voor een werknemer onder de 21 jaar oud die is benoemd in de categorie 'participatiebaan' (zie bijlage XIX) wordt het bruto maandloon vastgesteld op het wettelijk minimumjeugdloon.</p>
--	---	---

	<p><u>Artikel 6.9 Salaris voor jeugdigen</u> Vervallen met ingang van 1 januari 2008.</p> <p><u>Artikel 6.14 Bindingstoelage</u> Vervallen met ingang van 1 september 2018, omdat deze toelage is ingebouwd in de salarisschalen.</p> <p><u>Artikel 6.14a Inkomenstoelage</u> 1. De werknemer ontvangt maandelijks een inkomenstoelage als aangeven in bijlage A7 van deze cao en wordt berekend via de in bijlage A9 opgenomen berekeningswijze. Dit artikellid vervalt per 1 september 2018, omdat deze toelage voor leraren en directie per 1 september 2018 is ingebouwd in de salarisschalen. 2. Dit artikellid treedt in werking op 1 september 2018. De werknemer in de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel ontvangt maandelijks een inkomenstoelage als aangegeven in bijlage A7 van deze cao en wordt berekend via de in bijlage A9 opgenomen berekeningswijze.</p> <p><u>Artikel 6.14b Schaaluitloopbedrag</u> Vervallen met ingang van 1 september 2018, omdat dit bedrag is ingebouwd in de salarisschalen.</p>	<p><u>Artikel 6.8 Garantiebepaling minimumloon (nieuw)</u> Een voltijdsmaandsalaris voor de categorie OOP zoals opgenomen in de salaristabellen in bijlage A3 is altijd minimaal het geldend minimumloon vermeerderd met het bedrag zoals genoemd in bijlage A7, behorend bij dit artikel.</p> <p><u>Artikel 6.9 Salaris voor jeugdigen</u> Vervallen.</p> <p><u>Artikel 6.14 Bindingstoelage</u> Vervallen.</p> <p><u>Artikel 6.14a Inkomenstoelage</u> Vervallen.</p> <p><u>Artikel 6.14b Schaaluitloopbedrag</u> Vervallen.</p>
--	---	--

	<p><u>Artikel 6.14d Eenmalige uitkeringen in oktober 2018</u> Dit artikel is niet meer van toepassing.</p> <p><u>Artikel 6.19 lid 1</u> <u>Beloningsdifferentiatie/Incidentele beloningsvormen</u> 1.De werkgever kan op grond van een beoordeling van de werknemer, in bijzondere omstandigheden gratificaties en toelagen verstrekken.</p> <p><u>Artikel 6.20 Overgangsbepaling functiewisseling</u></p>	<p><u>Artikel 6.10 Eenmalige uitkeringen in februari 2020*</u> 1. Elke werknemer die in januari 2020 in dienst is, ontvangt in februari 2020 een eenmalige uitkering van 33% van het salaris van januari 2020. Deze uitkering wordt berekend op basis van het maandsalaris, de dan nog geldende (persoonlijke) toelagen, maar exclusief vakantie-uitkering (art. 6.12), eindejaarsuitkering (art. 6.11), en uitkering levensloop (art. 8.21). 2. Elke werknemer die in januari 2020 in dienst is, ontvangt in februari 2020 een eenmalige nominale uitkering van € 875,- bruto, naar rato van de betrekkingssomvang en duur van de aanstelling in de maand januari. Hierbij wordt de berekeningswijze van de nominale uitkering zoals bedoeld in art. 6.9 op overeenkomstige wijze toegepast. De uitkering wordt gemaximeerd op € 875,- bruto.</p> <p>*Let op: de eventuele inhouding van salaris/beloning als gevolg van deelname aan de landelijke stakingsdagen op 30 en 31 januari 2020, heeft geen gevolg voor de opbouw van de eenmalige uitkeringen.</p> <p><u>Artikel 6.15 lid 1</u> <u>Beloningsdifferentiatie/Incidentele beloningsvormen</u> 1.De werkgever kan de werknemer in bijzondere omstandigheden gratificaties en toelagen verstrekken.</p> <p><u>Artikel 6.16 Overgangsbepaling functiewisseling</u> <u>Toevoeging nieuw lid 2</u></p>
--	--	---

<p><b>Extra salarisbepalingen met betrekking tot directiefuncties</b></p>	<p><u>Artikel 6.20a. Schaalinpassing naar hogere functie in het basisonderwijs en speciaal (basis)onderwijs</u>  1. In afwijking van het bepaalde in artikel 6.3 lid 4 en 5 van de cao wordt voor de werknemer, wiens maandelijks inkomen bestaat uit het salarisbedrag zoals dit in een van de salarisschalen voorkomt én een of meerdere van de volgende toelagen: uitlooptoeslag (artikel 6.13), bindings-toelage (artikel 6.14), schaaluitloopbedrag (artikel 6.14b), het salaris in de hogere functie vastgesteld op basis van het salarisbedrag inclusief de aan deze werknemer toegekende toelage(n). Dit artikellid vervalt per 1 september 2018.  2. Dit artikellid treedt in werking op 1 september 2018. In afwijking van het bepaalde in artikel 6.3 lid 4 en 5 van de cao wordt voor de werknemer, wiens maandelijks inkomen bestaat uit het salarisbedrag zoals dit in een van de salarisschalen voorkomt en de uitlooptoeslag (artikel 6.13), het salaris in de hogere functie vastgesteld op basis van het salarisbedrag inclusief de aan deze werknemer toegekende toelage.</p> <p><u>Artikel 6.22 Salarisschaal normfunctie directeur en adjunct-directeur basisschool en speciale school voor basisonderwijs</u>  . De salarisschaal die voor de normfunctie directeur en voor de normfunctie adjunctdirecteur voor een basisschool geldt, wordt afhankelijk van y vastgesteld volgens bijlage A1 van deze cao.</p>	<p>2.Lid 1 is niet van toepassing indien de werknemer op eigen verzoek een andere functie gaat bekleden waardoor zich een negatief effect op het salaris gaat voordoen.</p> <p><u>Artikel 6.17 Schaalinpassing naar hogere functie</u>  Voor de werknemer, wiens maandelijks inkomen bestaat uit het salarisbedrag zoals dit in een van de salarisschalen voorkomt en de uitlooptoeslag (artikel 6.7), wordt het salaris in de hogere functie vastgesteld op basis van het salarisbedrag inclusief de aan deze werknemer toegekende toelage.</p> <p><u>Artikel 6.22 Salarisschaal normfunctie directeur en adjunct-directeur basisschool en speciale school voor basisonderwijs</u>  Vervallen.</p>
---	--	---

	<p>De salarisschaal die voor de normfunctie directeur en voor de normfunctie adjunct-directeur voor een speciale school voor basisonderwijs geldt, wordt afhankelijk van y vastgesteld volgens bijlage A1 van deze cao.</p> <p>2. Voor een basisschool geldt y: het aantal leerlingen op 1 oktober van het voorafgaande schooljaar. Dit aantal wordt verhoogd met 3% en naar beneden afgerond op een geheel getal. Voor een speciale school voor basisonderwijs geldt y: het aantal leerlingen op 1 oktober van het voorafgaande schooljaar.</p> <p>3. De werkgever kan besluiten aan een instelling twee normfuncties directeur te vervullen. De salarisschaal voor die normfunctie wordt afhankelijk van y vastgesteld volgens bijlage A1 van deze cao.</p> <p>4. In bijlage VII van deze cao zijn voor de normfuncties taakkenmerken gegeven.</p> <p><u>Artikel 6.23 Salarisschaal normfunctie directeur en adjunct-directeur van een school vallend onder de Wet op de Expertisecentra (WEC)</u></p> <p>1. De salarisschaal die geldt voor de normfunctie directeur en voor de normfunctie adjunct-directeur van een school op grond van de Wet op de Expertisecentra wordt, afhankelijk van q, vastgesteld volgens bijlage A1 van deze cao.</p> <p>2. Voor q geldt: het aantal leerlingen op 1 oktober van het voorafgaande schooljaar. 3. In bijlage VII van deze cao zijn voor de normfuncties taakkenmerken gegeven.</p> <p><u>Artikel 6.24 Inschaling normfunctie directeur en adjunct-directeur vallend onder de WPO en de WEC, aansluitend op de inschalingbepalingen in de artikelen 6.1 t/m 6.6</u></p>	<p><u>Artikel 6.23 Salarisschaal normfunctie directeur en adjunct-directeur van een school vallend onder de Wet op de Expertisecentra (WEC)</u> Vervallen.</p> <p><u>Artikel 6.24 Inschaling normfunctie directeur en adjunct-directeur vallend onder de WPO en de WEC, aansluitend op de inschalingbepalingen in de artikelen 6.1 t/m 6.6</u> Vervallen.</p>
--	--	---





	<p>krijgen op een hogere salarisschaal, zoals aangegeven in bijlage A1 van deze cao, geldt met ingang van het derde schooljaar de salarisschaal die behoort bij de functie met die hogere salarisschaal voor de werknemer. Deze salarisschaal blijft van toepassing zolang de werknemer in de desbetreffende functie aan dezelfde instelling of instellingen benoemd of aangesteld blijft.</p> <p>2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid geldt dat een directeur die in een DA-functie is benoemd of aangesteld door groei van het leerlingenaantal, per 1 oktober van een schooljaar recht heeft op een DB-functie met ingang van het volgende schooljaar. Deze salarisschaal blijft van toepassing zolang de werknemer in de desbetreffende functie aan dezelfde instelling of instellingen benoemd of aangesteld blijft.</p> <p><u>Artikel 6.26 Wijziging salarisschaal directie bij terugloop</u> Indien door terugloop van het leerlingenaantal de functie van directeur en/of adjunct-directeur niet langer gehandhaafd kan blijven, blijft de werknemer, die in deze functie was benoemd of aangesteld, aanspraak houden op de salarisschaal die voor hem gold op de laatste dag van het voorafgaande schooljaar. De werknemer behoudt deze aanspraak zolang hij aan dezelfde instelling of instellingen verbonden blijft.</p> <p><u>Artikel 6.27 Beëindiging benoeming of aanstelling adjunct-directeur</u> 1. Zonder voorafgaand ontslag kan een aanstelling als leraar tevens adjunct-directeur in het openbaar onderwijs niet worden beëindigd.</p>	<p><u>Artikel 6.26 Wijziging salarisschaal directie bij terugloop</u> Vervallen.</p> <p><u>Artikel 6.27 Beëindiging benoeming of aanstelling adjunct-directeur</u> Vervallen.</p>
--	--	---

	<p>2. Het eerste lid is niet van toepassing ten aanzien van de leraar die als adjunct-directeur is benoemd of aangesteld en op wie artikel 6.26 van toepassing is.</p> <p><u>Artikel 6.28 Vervanging directie</u>          1. Indien de directeur van een instelling waarbij geen andere directiefunctie in de formatie is opgenomen, gedurende meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen anders dan wegens vakantieverlof verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, wordt voor de aan de instelling werkzame leraar die de directeursstaken volledig waarneemt met ingang van de 31e dag van de vervanging en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris vastgesteld alsof hij in die functie was benoemd of aangesteld.          2. Indien de directeur van een instelling gedurende meer dan één jaar verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, wordt, indien vervanging is toegestaan voor de aan de instelling benoemde of aangestelde adjunct-directeur die de directeursstaken volledig waarneemt na één jaar volledige vervanging en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris vastgesteld alsof hij in die functie was benoemd of aangesteld.          3. Indien de adjunct-directeur van een instelling gedurende meer dan één jaar verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, wordt indien vervanging is toegestaan voor de aan de instelling benoemde of aangestelde leraar die de adjunct-directeursstaken volledig waarneemt na één jaar volledige vervanging en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris vastgesteld alsof hij in die functie was benoemd of aangesteld.</p>	<p><u>Artikel 6.28 Vervanging directie</u>          Vervallen.</p>
--	---	--



	<p><u>Artikel 6.32 Salarisschalen normfuncties onderwijsondersteunend personeel</u>          In het navolgende schema zijn normfuncties vermeld die aan een instelling kunnen voorkomen met de daarbij behorende salarisschaal.</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Functie</th> <th>Salarisschaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1a. Administratief medewerker</td><td>3</td></tr> <tr><td>1b. Administratief medewerker</td><td>4</td></tr> <tr><td>2. Psychologisch assistent</td><td>4</td></tr> <tr><td>3. Conciërge</td><td>3</td></tr> <tr><td>4. Technisch assistent</td><td>5</td></tr> <tr><td>5a. Klassenassistent</td><td>3</td></tr> <tr><td>5b. Klassenassistent</td><td>4</td></tr> <tr><td>5c. Onderwijsassistent</td><td>4</td></tr> <tr><td>6. Instructeur mobiliteit</td><td>7</td></tr> <tr><td>7. Speltherapeut/Creatieve therapeut</td><td>8</td></tr> <tr><td>8. Ergotherapeut</td><td>8</td></tr> <tr><td>9. Fysiotherapeut</td><td>8</td></tr> <tr><td>10. Logopedist/Akoepedist</td><td>8</td></tr> <tr><td>11. Maatschappelijk deskundige</td><td>8</td></tr> <tr><td>12. Orthopedagoog/Psycholoog</td><td>11</td></tr> <tr><td>13. Audioloog</td><td>11</td></tr> <tr><td>14. Medisch specialist</td><td>13</td></tr> <tr><td>15. Technicus</td><td>4</td></tr> </tbody> </table> <p>In bijlage VII van deze cao zijn voor de normfuncties taakkenmerken gegeven.</p> <p><u>Artikel 6.34 Waarneming hogere functie</u>          1. Voor de reeds aan de instelling verbonden werknemer die bij wijze van waarneming wordt belast met de volledige vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer binnen de functiecategorie OOP voor wie een hogere salarisschaal geldt en die gedurende meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen anders dan wegens vakantieverlof verhinderd is de</p>	Functie	Salarisschaal	1a. Administratief medewerker	3	1b. Administratief medewerker	4	2. Psychologisch assistent	4	3. Conciërge	3	4. Technisch assistent	5	5a. Klassenassistent	3	5b. Klassenassistent	4	5c. Onderwijsassistent	4	6. Instructeur mobiliteit	7	7. Speltherapeut/Creatieve therapeut	8	8. Ergotherapeut	8	9. Fysiotherapeut	8	10. Logopedist/Akoepedist	8	11. Maatschappelijk deskundige	8	12. Orthopedagoog/Psycholoog	11	13. Audioloog	11	14. Medisch specialist	13	15. Technicus	4	<p><u>Artikel 6.20 Salarisschalen voorbeeldfuncties onderwijsondersteunend personeel (nieuw)</u>          Cao-partijen stellen nieuwe voorbeeldfuncties voor onderwijsondersteunend personeel ter beschikking. De oude voorbeeldfuncties vervallen per 1 augustus 2020.</p> <p>Het betreft de volgende nieuwe voorbeeldfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderwijsassistenten (s4, s5, s6)</li> <li>- Leraarondersteuner (s7, s8)</li> <li>- Pedagogisch medewerker (schaal nog onbekend)</li> <li>- Conciërge/onderhoudsmedewerker (s3, s4)</li> <li>- Secretaresse/administratief medewerker (s4, s5, s6)</li> <li>- Stafmedewerkers (s5, s6)</li> <li>- Staffunctionarissen en beleid (s10, s11)</li> <li>- Logopedist (s9)</li> <li>- Gedragswetenschapper (s11)</li> </ul> <p><u>Artikel 6.34 Waarneming hogere functie</u>          Vervallen.</p>
Functie	Salarisschaal																																							
1a. Administratief medewerker	3																																							
1b. Administratief medewerker	4																																							
2. Psychologisch assistent	4																																							
3. Conciërge	3																																							
4. Technisch assistent	5																																							
5a. Klassenassistent	3																																							
5b. Klassenassistent	4																																							
5c. Onderwijsassistent	4																																							
6. Instructeur mobiliteit	7																																							
7. Speltherapeut/Creatieve therapeut	8																																							
8. Ergotherapeut	8																																							
9. Fysiotherapeut	8																																							
10. Logopedist/Akoepedist	8																																							
11. Maatschappelijk deskundige	8																																							
12. Orthopedagoog/Psycholoog	11																																							
13. Audioloog	11																																							
14. Medisch specialist	13																																							
15. Technicus	4																																							

	<p>werkzaamheden voortvloeiende uit zijn functie te verrichten, wordt met ingang van de 31e dag van de vervanging en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris vastgesteld alsof hij in die functie was benoemd of aangesteld.</p> <p>2. Na de beëindiging van de volledige vervanging, bedoeld in het eerste lid, wordt het salaris van de werknemer die heeft waargenomen, vastgesteld op het bedrag dat behoort bij de salarisschaal en het salarisnummer die voor hem zouden hebben gegolden indien de waarneming niet zou hebben plaatsgevonden.</p>	
<p><b>Hoofdstuk 7</b> <b>Vergoeding en financiële regelingen</b></p> <p><b>Verplaatsingskosten</b></p>	<p><u>Artikel 7.1</u> In artikel 7.1 werd een vergoedingsregeling verhuiskosten door de cao voorgeschreven waarin onder andere de voorwaarden stonden vermeld waaraan een werknemer moest voldaan om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding voor verhuiskosten.</p> <p><u>Artikel 7.2</u> Vervallen</p> <p><u>Artikel 7.3 lid 3</u> De afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling wordt uitgedrukt in kilometers enkele reis en wordt bepaald door de werkgever op basis van de snelste route conform de ANWB-routeplanner.</p>	<p><u>Artikel 7.1</u> De werkgever moet uiterlijk 1 augustus 2020 een vergoedingsregeling verhuiskosten vaststellen. Een vergoeding voor pensioenkosten kan hiervan onderdeel uitmaken. De PGMR heeft instemmingsrecht op deze regeling. Tot 1 augustus 2020 of zoveel eerder als werkgever en PGMR overeenkomen, blijft de regeling uit de CAO PO 2018-2019 van kracht.</p> <p><u>Artikel 7.2 lid 3</u> De afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling wordt uitgedrukt in kilometers enkele reis en wordt bepaald door de werkgever op basis van de snelste route conform één van de volgende gangbare routeplanners; ANWB-routeplanner, Routenet, Google Maps, Webservices. Met instemming van de PGMR kan ook een andere</p>

	<p><u>Artikel 7.4 pensioenkosten</u>  1. De werknemer die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf het moment van benoeming of aanstelling, aanspraak op een tegemoetkoming in te maken pensioenkosten.  2. De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensioenkosten, tot ten hoogste het bedrag genoemd in bijlage A10 van deze cao.  3. Daarnaast ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland om éénmaal per week zijn woning te bezoeken.</p> <p><u>Artikel 7.5 zakelijk reis- en verblijfkosten</u>  1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten.  2. De dienstreizen worden in beginsel vergoed op basis van het reizen met openbaar vervoer, tarief tweede klas.</p>	<p>routeplanner worden gebruikt.</p> <p><u>Artikel 7.2 lid 11 (nieuw)</u>  De werkgever kan met instemming van de PGMR een vergoedingsregeling woonwerkverkeer vaststellen indien de regeling een verbetering inhoudt ten opzichte van de regeling in dit artikel.</p> <p><u>Regeling pensioenkosten (vervallen)</u></p> <p><u>Artikel 7.3 zakelijke reis- en verblijfkosten</u>  1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten. De werkgever moet voor 1 augustus 2020 een regeling vaststellen. De PGMR heeft instemmingsrecht op deze regeling. Tot 1 augustus 2020 of</p>
--	--	---

<p><b>Persoonlijke vergoedingen</b></p>	<p>3. De werkgever kan de werknemer toestemming verlenen om tegen vergoeding de eigen auto te gebruiken.</p> <p>4. De aanspraak op een vergoeding op basis van het derde lid bestaat uit een bedrag, genoemd in bijlage A10 van deze cao.</p> <p>5. Indien een werknemer voor de dag dat de dienstreis wordt gemaakt een forfaitaire vergoeding inzake reiskosten woning-werkverkeer ontvangt, wordt deze in mindering gebracht op de vergoeding van de dienstreis.</p> <p>6. De dienstreis wordt gerekend vanaf de woning van de werknemer.</p> <p>7. Verblijfskosten worden vergoed op grond van een door de werknemer ingediende declaratie. Daarbij kan de werkgever in overleg met de PGMR maximumbedragen vaststellen.</p> <p>8. De werkgever maakt bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten gebruik van de salderingsregelingen zoals opgenomen in de geldende fiscale regelgeving.</p> <p><u>7.5a Aanvraag vergoedingen</u> Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de pensionkosten en de zakelijke reizen verblijfskosten zoals genoemd in artikel 7.4 en 7.5, dient uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar bij de werkgever te zijn ingediend.</p> <p><u>7.11 Faciliteiten en beloningsbeleid registratie</u> 1. Over de faciliteiten voor de met de registratie samenhangende scholingsactiviteiten wordt door de werkgever, conform artikel 9.2 eerste en tweede lid, een regeling vastgesteld in overleg met de PGMR. Een werkgever kan er met inachtneming van artikel</p>	<p>zoveel eerder als werkgever en PGMR overeenkomen, blijft de regeling uit de CAO PO 2018-2019 van kracht.</p> <p>2. De werkgever maakt bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten gebruik van de salderingsregelingen zoals opgenomen in de geldende fiscale regelgeving.</p> <p><u>Aanvraag vergoedingen (vervallen)</u></p> <p><u>Faciliteiten en beloningsbeleid registratie (vervallen)</u></p>
---	--	--



	<p>6.19 voor kiezen om beloningsbeleid te formuleren.</p> <p>2. Onderdeel van dit beloningsbeleid kan zijn dat de werkgever een toelage of bonus verstrekt aan een werknemer, waarbij op grond van een beoordeling wordt vastgesteld dat hij zich heeft ingezet voor verdere professionalisering. Het voldoen aan de registratie-eisen voor registerdirecteuren geldt als één van de bewijzen van verdere professionalisering en geeft in dat geval recht op een toelage of bonus.</p>	
<p><b>Hoofdstuk 8</b> <b>Verlof</b></p> <p><b>Buitengewoon verlof</b></p>	<p><u>Artikel 8.7 lid 1 sub I kort buitengewoon verlof (imperatief)</u> kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, voor twee dagen al dan niet aaneengesloten gedurende een periode van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk bij de moeder woont;</p> <p><u>Artikel 8.7 lid 1 sub n kort buitengewoon verlof imperatief</u> adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor vier weken al dan niet</p>	<p><u>Nummering aangepast vanaf artikel 8.6 (was oud artikel 8.5)</u></p> <p><u>Artikel 8.6 lid 1 sub I kort buitengewoon verlof imperatief</u> geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, voor eenmaal de arbeidsduur per week gedurende een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling; Per 1 juli 2020: Aanvullend geboorteverlof, nadat de werknemer geboorteverlof heeft opgenomen, voor ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van zes maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling (het salaris wordt door de werkgever aangevuld tot 100%);</p> <p><u>Artikel 8.6 lid 1 sub n kort buitengewoon verlof imperatief</u> adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor zes weken al dan niet</p>

<p><b>Ouderschapsverlof</b></p>	<p>aaneengesloten gedurende een periode van zesentwintig weken, die aanvangt vier weken voor de eerste dag van de feitelijke adoptie of de opname van het pleegkind; voor adopties van een kind of opname van een pleegkind uit het buitenland kan het verlof worden verlengd tot ten hoogste zes weken, indien de reis- en verblijftijd dit noodzakelijk maken;</p> <p><u>8.14 lid 3 Voorwaarden lang buitengewoon verlof als bedoeld in de artikelen 8.11, 8.12 en 8.13</u> Het verlof strekt zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uit over de schoolvakantie, dan wel wordt dit verlof naar evenredigheid verminderd.</p> <p><u>Artikel 8.21 lid 3 betaald ouderschapsverlof</u> Indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.20 en/of 8.21 heeft genoten, ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor vermindering van de werktijdfactor heeft genoten.</p> <p><u>Artikel 8.21 lid 4 betaald ouderschapsverlof</u> Indien de werknemer binnen zes maanden nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.20 en/of</p>	<p>aaneengesloten gedurende een periode van zesentwintig weken, die aanvangt vier weken voor de eerste dag van de feitelijke adoptie of de opname van het pleegkind; voor adopties van een kind of opname van een pleegkind uit het buitenland kan het verlof worden verlengd tot ten hoogste zes weken, indien de reis- en verblijftijd dit noodzakelijk maken;</p> <p><u>8.12 Voorwaarden lang buitengewoon verlof als bedoeld in de artikelen 8.9, 8.10 en 8.11</u> Er is geen bepaling opgenomen dat het verlof zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uitstrekt over de schoolvakantie, dan wel dat het verlof naar evenredigheid wordt verminderd.</p> <p><u>Artikel 8.19 lid 3 betaald ouderschapsverlof</u> Indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.18 en/of 8.19 heeft genoten, ontslag neemt of wordt ontslagen op grond van artikel 3.6 lid 1 onder e of onder i indien verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer onderdeel uitmaakt van de cumulatiegrond, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor het ontslag heeft genoten.</p> <p><u>Artikel 8.19 lid 4 betaald ouderschapsverlof</u> Indien de werknemer binnen zes maanden nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.18 en/of</p>
---------------------------------	--	--

	<p>8.21 heeft genoten op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel heeft genoten over de omvang waarmee zijn werktijdfactor wordt verminderd.</p> <p><u>Artikel 8.24 lid 3 levensloop</u> De uitkering van 0,8% van het salaris, de uitlooptoeslag en het schaaluitloopbedrag, ten behoeve van levensloop wordt maandelijks door de werkgever aan de werknemer uitgekeerd.</p>	<p>8.19 heeft genoten op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor vermindering van de werktijd heeft genoten over de omvang waarmee zijn werktijdfactor wordt verminderd.</p> <p><u>Artikel 8.21 lid 3 levensloop</u> De uitkering van 0,8% van het salaris en de uitlooptoeslag, ten behoeve van levensloop wordt maandelijks door de werkgever aan de werknemer uitgekeerd.</p>
<p><b>Hoofdstuk 8A</b> <b>Duurzame inzetbaarheid</b></p>		<p><u>Nummering aangepast vanaf artikel 8A.1</u></p>
<p><b>Hoofdstuk 9</b> <b>Professionalisering</b></p>	<p><u>9.1 Doelstelling</u> De professionalisering van werknemers draagt bij aan de kwaliteit van de sector. De bepalingen in dit hoofdstuk zijn gericht op: de wederzijdse afstemming tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie. professionalisering die bestaat uit door de werknemer bepaalde individuele professionele ontwikkeling en de door de werkgever opgedragen professionaliseringsactiviteiten. de verantwoordelijkheid van iedere werknemer voor de eigen professionalisering. Hij maakt daartoe jaarlijks afspraken over zijn professionalisering met de werkgever.</p>	<p><u>Het artikel over de doelstellingen is vervallen en de nummering is aangepast.</u></p>

	<p>het onderhouden van de bekwaamheid op basis van de vastgestelde bekwaamheidseisen, voor zover van toepassing. Iedere leraar streeft naar het behalen van vakbekwaamheid. de vergroting van de employability van werknemers, waarmee partijen bedoelen dat een werknemer zodanig is ontwikkeld en opgeleid dat deze breed inzetbaar blijft op zowel de interne als de externe arbeidsmarkt.</p> <p><u>9.2 Professionele organisatie</u></p> <p>1. De werkgever formuleert in overleg met de PGMR het meerjarenbeleid met betrekking tot scholing en professionele ontwikkeling met het oog op de doelen gesteld in artikel 9.1.</p> <p>2. Het beschikbare budget voor professionalisering bestaat uit een deel voor door de werkgever opgedragen professionaliseringsactiviteiten en een deel voor individuele professionele ontwikkeling. De verdeling van dit budget behoeft de instemming van de PGMR.</p> <p>3. In het meerjarenbeleid wordt aandacht besteed aan de beoogde ontwikkelingsdoelen van de organisatie en het daarbij behorende benodigde budget, de beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld, en de jaarplanning.</p> <p><u>9.3 Gesprekkencyclus</u></p> <p>1. De werkgever stelt in overleg met de PGMR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen, de procedure en de frequentie van de gesprekkencyclus zijn vastgelegd. Hierin is in ieder geval geregeld dat voorafgaand aan een beoordeling functioneringgesprekken hebben plaatsgevonden.</p>	<p><u>Artikel 9.1 Professionaliseringsbeleid</u></p> <p>1. De werkgever formuleert in overleg met de PGMR een meerjarenprofessionaliseringsbeleid, dat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie, de kaders voor de individuele en de opgedragen professionalisering en het beschikbare budget bevat.</p> <p>2. De werkgever legt jaarlijks verantwoording af aan de PMR over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en de besteding van het budget.</p> <p><u>9.2 Gesprekkencyclus</u></p> <p>1. Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstige) functioneren van de werknemer.</p> <p>2. De werkgever stelt in overleg met de PGMR een regeling vast waarin het doel, de</p>
--	---	---

	<p>2. Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstig) functioneren van de werknemer. Dit gebeurt door middel van een professionele gesprekkencyclus bestaande uit loopbaangesprekken, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en/of andersoortige gesprekken die</p> <p>138</p> <p>hetzelfde beogen. Aan een beoordeling van de werknemer kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden.</p> <p>3. Iedere school (brinnummer) heeft een schoolleider die verantwoordelijk is voor de leidinggevende taken en die beschikt over de bevoegdheden die daar bij horen. Dit is ook de leidinggevende die –namens de werkgever- de functionerings- en beoordelingsgesprekken voert.</p> <p>4. De werkgever en werknemer maken in het kader van de gesprekkencyclus afspraken over de professionalisering van de werknemer. Deze afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.</p> <p><u>9.4 Introductie en begeleiding</u></p> <p>1. De werkgever stelt in overleg met de PGMR, ten behoeve van de introductie en begeleiding van werknemers een regeling vast.</p> <p>2. In deze regeling wordt ten minste vastgelegd: het doel van de begeleiding, de functionarissen die bij de begeleiding zijn betrokken, alsmede hun taken en bevoegdheden, tijd en middelen die vanuit de organisatie ter beschikking worden gesteld en de wijze waarop de resultaten van de begeleiding worden geëvalueerd.</p>	<p>onderwerpen waaronder persoonlijk ontwikkelingsplan, de procedure en de frequentie van de gesprekkencyclus zijn vastgelegd. Hierin is in ieder geval geregeld dat voorafgaand aan een beoordeling functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden.</p> <p>3. Aan een beoordeling van de werknemer kunnen consequenties worden verbonden.</p> <p>4. Iedere school (brinnummer) heeft een schoolleider die verantwoordelijk is voor de leidinggevende taken en die beschikt over de bevoegdheden die daar bij horen. Dit is ook de leidinggevende die –namens de werkgever- de functionerings- en beoordelingsgesprekken voert.</p> <p><u>9.5 Introductie en begeleiding startende leraren</u></p> <p>1. De werkgever stelt met instemming van de PGMR het beleid vast over de begeleiding van startende leraren waaronder zij-instromers en de daarbij te bereiken doelen en in te zetten instrumenten. Tevens wordt aandacht besteed aan de wijze waarop vervangers worden geïntroduceerd en begeleid.</p> <p>2. Een startende leraar is een leraar die is ingeschaald in schaal L10-1/L11-1/L12-1 tot en met L10-3/L11-3/L12-3.</p>
--	--	--

	<p>3. De werkgever stelt in overleg met de PGMR beleid vast met betrekking tot de wijze waarop vervangers in de school worden geïntroduceerd en begeleid.</p> <p><u>9.7 Individuele professionele ontwikkeling</u></p> <p>1. De werkgever stelt op schoolniveau (brinnummer) voor de individuele professionele ontwikkeling van de werknemers in de categorie OP en OOP een bedrag beschikbaar ter grootte van € 500,- per FTE.</p> <p>2. De werknemer heeft recht op 2 uren per werkweek (deeltijders naar rato) voor zijn individuele professionele ontwikkeling.</p> <p>3. De werknemer legt achteraf verantwoording af over zijn activiteiten in het kader van zijn professionele ontwikkeling.</p>	<p>3. De startende leraar en de zij-instromer hebben naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid genoemd in artikel 8A.3 recht op een bijzonder budget voor de startende leraar en de zij-instromer van 40 uur per jaar, zoals opgenomen in artikel 8A.5.</p> <p>4. De startende leraar en de zij-instromer hebben recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende).</p> <p>5. De afspraken over de begeleiding en professionalisering van de startende leraar en de zijinstromer en de te bereiken doelen worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan.</p> <p>6. Het verdient aanbeveling dat de startende leraar en de zij-instromer met name worden ingezet voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.</p> <p>7. De professionele ontwikkeling van de startende leraar wordt besproken in het kader van de gesprekkencyclus. Indien de startende leraar na drie jaar doelen zoals die zijn vastgelegd niet heeft bereikt, kan dat consequenties hebben.</p> <p><u>9.3 Individuele/individueel bepaalde professionalisering</u></p> <p>1. Werknemer en werkgever voeren overleg over professionalisering van de werknemer. Afspraken kunnen onder meer gaan over scholing, toekomstige inzetbaarheid en doorstroming naar andere interne of externe functies. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.</p> <p>2. Elke werknemer in het OP en OOP heeft naar rato van de werktijdfactor recht op een individueel professionaliseringsbudget van € 500,= per jaar en 2 uren per werkweek.</p>
--	---	--

	<p>4. De werkgever legt per jaar verantwoording af aan de PMR over de besteding van het budget en de onderuitputting daarvan. De werkgever presenteert een plan voor de besteding van die onderuitputting.</p> <p><u>9.8 Opgedragen professionaliseringsactiviteiten</u></p> <p>1. De werkgever stelt in overleg met de PGMR een regeling vast met betrekking tot opgedragen professionaliseringsactiviteiten van het personeel.</p> <p>2. In de regeling is opgenomen dat de cursus-, examen-, materiaal- en reis- en verblijfkosten van de professionaliseringsactiviteit door de werkgever worden vergoed indien de activiteit plaatsvindt in opdracht van de werkgever, of op basis van bijlage III, zesde en zevende lid van deze cao of ten behoeve van behoud van het werkgelegenheidsperspectief van de werknemer. Deze professionaliseringsactiviteit vindt plaats binnen de jaartaak van de betreffende werknemer</p> <p>3. In de regeling zijn de aard en de omvang van de faciliteiten in tijd en geld opgenomen die de werkgever ter beschikking stelt voor overige scholing.</p> <p>4. In de regeling kan zijn opgenomen in welke gevallen verleende studiefaciliteiten door de werkgever kunnen worden ingetrokken.</p> <p>5. In de regeling kan zijn opgenomen dat de werknemer een aan hem verleende vergoeding</p>	<p>3. De werknemer bepaalt na overleg met de werkgever waaraan het budget wordt besteed, passend bij de afspraken zoals bedoeld in lid 1.</p> <p>4. Het individuele professionaliseringsbudget kan in overleg met de werkgever gedurende maximaal drie jaar worden gespaard.</p> <p>5. De werknemer en de werkgever bespreken de resultaten van de activiteiten in het kader van zijn professionele ontwikkeling.</p> <p><u>9.4 Opgedragen professionaliseringsactiviteiten</u></p> <p>De cursus-, examen-, materiaal- en reis- en verblijfkosten van een opgedragen professionaliseringsactiviteit worden door de werkgever vergoed. Dit geldt tevens voor de kosten van activiteiten op basis van de in bijlage A13 opgenomen bijlage III, zesde en zevende lid van deze cao (= RDDF) of ten behoeve van behoud van het werkgelegenheidsperspectief van de werknemer. Deze professionaliseringsactiviteit vindt plaats binnen de jaartaak van de betreffende werknemer.</p>
--	--	---

	<p>van de kosten terugbetaalt. Indien dat het geval is bepaalt de regeling in welke gevallen de werkgever die mogelijkheid heeft en in welke mate de terugbetalingsverplichting geldt. 140</p> <p>6. Werkgever en werknemer maken vooraf afspraken over aard, tijd, duur, aanvang en kosten van de scholing.</p> <p><u>9.10 Loopbaan/ontwikkeling naar vakbekwaamheid</u> 1. Dit artikel is van toepassing op leraren vanaf trede 4 in de salarisschaal. 2. Een leraar zoals bedoeld in lid 1 maakt met zijn werkgever afspraken om te komen tot vakbekwaamheid en legt deze afspraken vast in het persoonlijk ontwikkelingsplan. 3. Een leraar ontvangt de periodieke verhogingen op basis van artikel 6.1. 4. Op het moment dat de leraar de vakbekwaamheid zoals beschreven in bijlage XVII eerder bereikt dan na zeven jaar, wordt de leraar ingepast in de achtste trede van de bij zijn functie behorende salarisschaal.</p> <p><u>9.11 lid 1 Professionalisering directielid</u> 1. Het directielid benoemd of aangesteld in schaal AB tot en met AE en DA tot en met DC+, maakt in het kader van de gesprekkencyclus afspraken met de werkgever over zijn professionele ontwikkeling.</p> <p><u>Artikel 9.12 lid 4 Schoolleidersregister</u> Indien het directielid niet uiterlijk 1 januari 2018 is geregistreerd, kan hij zijn directiefunctie niet meer vervullen. Het ontbreken van (her)registratie is in het openbaar</p>	<p><u>Het artikel over loopbaan/ontwikkeling naar vakbekwaamheid is komen te vervallen.</u></p> <p><u>Artikel 9.6 lid 1 Professionalisering directielid</u> 1. Het directielid werkzaam in schaal A10 t/m A13 en D11 t/m D15 maakt afspraken met de werkgever over zijn professionele ontwikkeling.</p> <p><u>Artikel 9.7 lid 4 Schoolleidersregister</u> 4. Indien het directielid niet is geregistreerd, kan hij zijn directiefunctie niet meer vervullen. Het ontbreken van (her)registratie kan een grond zijn voor ontslag op grond</p>
--	---	--



	<p>onderwijs een ontslaggrond conform artikel 4.8 sub m van deze cao. In het bijzonder onderwijs kan dit worden gezien als onderdeel van een dossier voor ontslag op grond van artikel 3.11 lid 1 sub d. De werkgever is in dit geval verplicht de werknemer een andere functie aan te bieden waarvoor hij wel gekwalificeerd is, mits deze functie beschikbaar is.</p>	<p>van artikel 3.6. De werkgever is in dit geval verplicht de werknemer een andere functie aan te bieden waarvoor hij wel gekwalificeerd is, mits deze functie beschikbaar is.</p> <p><u>9.8 Tijdelijke extra individuele scholingsrechten (nieuw)</u>          1. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2020 en is opgenomen in het kader van de door het kabinet ter beschikking gestelde extra middelen voor individuele scholing.          2. Over de jaren 2020 en 2021 hebben alle werknemers recht op een extra individueel professionaliseringsbudget van € 100 per kalenderjaar (bovenop de bestaande rechten ex artikel 9.3 en artikel 9.6) naar rato van de werktijdfactor. Indien een werknemer het budget niet gebruikt in het betreffende jaar, maken werkgever en werknemer onderling afspraken over het opsparen en/of meenemen van dit budget naar een ander jaar.</p>
<p><b>Hoofdstuk 10</b>  <b>Werkgelegenheidsbeleid, afvloeiing en overplaatsing</b></p> <p><b>Werkgelegenheidsbeleid</b></p>	<p><u>Artikelen 10.1 tot en met 10.5.b</u>          Ontslagbeleid en werkgelegenheidsbeleid</p>	<p><u>Artikelen 10.1 tot en met 10.4</u>          Van werk naar werk beleid en transitievergoeding</p> <p><u>Nummering artikelen aangepast</u></p>
<p><b>Bijlagen</b></p> <p><b>Aktes van aanstellingen</b></p>		

<p><b>Benoemingsvolgorde</b></p>	<p><u>Bijlage IC</u> Akte van benoeming leraar in opleiding bijzonder onderwijs</p> <p><u>Bijlage IE benoemingsvolgorde</u> 1. Bij de vraag of er sprake is van vacatureruimte en bij het aanbieden van vacatures hanteert de werkgever de onderstaande volgorde: a. werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV waarbij aanpassing van het dienstverband nodig is; b. werknemers wiens functie in het rddf is geplaatst; c. eigen wachtgelders in de zin van artikel 138 en 139 WPO respectievelijk artikel 132 en 133 WEC (Aftrekposten bekostiging); d. werknemers met een tijdelijke benoeming of aanstelling ten behoeve van vervanging; e. werknemers benoemd voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.1 lid 2 en aangesteld op grond van artikel 4.3 van deze cao; f. deeltijders als bedoeld in artikel 2.6 van deze cao.</p>	<p><u>De voorbeeld aktes van aanstellingen voor het openbaar onderwijs zijn door inwerkingtreding van de Wnra komen te vervallen.</u></p> <p><u>Bijlage IC</u> Arbeidsovereenkomst leraar in opleiding primair onderwijs</p> <p><u>Bijlage IE benoemingsvolgorde</u> 1. Bij de vraag of er sprake is van vacatureruimte en bij het aanbieden van vacatures hanteert de werkgever de onderstaande volgorde: a. werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV waarbij aanpassing van het dienstverband nodig is; b. werknemers wiens functie in het rddf is geplaatst; c. eigen wachtgelders in de zin van artikel 138 en 139 WPO respectievelijk artikel 132 en 133 WEC (Aftrekposten bekostiging); d. werknemers benoemd voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.1 lid 2; e. werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ten behoeve van vervanging op grond van artikel 3.1 leden 3 en/of 4; f. deeltijders</p>
<p><b>RDDF-plaatsing</b></p>		<p><u>Bijlage III Plaatsing functie in het risicodragend deel van de formatie (rddf) behorende bij artikel 10.4a en artikel 10.4b van deze cao is komen te vervallen.</u></p>
<p><b>Salaris LIO</b></p>	<p><u>Bijlage IV.A Vaststelling maandsalaris LIO</u> A. Vaststelling maandsalaris LIO, behorende bij de artikelen 3.24 t/m 3.28 en 4.22 t/m 4.26 van deze cao 1. Het salaris van de leraar in opleiding</p>	<p><u>Bijlage IV.A Vaststelling maandsalaris LIO</u> 1. Het salaris van de leraar in opleiding bedraagt 50 % van schaal L10-1 of L11-1, vast te stellen door de werkgever.</p>



	<p>dat: a. de werknemer door ziekte of gebreken de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, en; b. de termijn van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voorbij is, en; c. de werknemer niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van zijn werk, en; d. de werknemer niet binnen 26 weken zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten, en; e. de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt in de onderdelen c en d voor “26 weken” gelezen: 13 weken.</p> <p><u>Artikel 20 lid 5 ZAPO</u> 5. Indien de werkgever in het openbaar onderwijs wenst over te gaan tot ontslag, dient het de werknemer schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt hierbij een termijn van drie weken. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, bedoeld in het zevende en achtste lid, uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag moet kunnen zijn afgerond. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt dat de aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de tiende week vanaf de eerste ziektedag en dat het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de dertiende week na de eerste ziektedag moet kunnen zijn afgerond. De werkgever in het bijzonder onderwijs dient conform het BW en de Uitvoeringsregels ontslag</p>	<p>voorbij is, en; c. de werknemer niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van zijn werk, en; d. de werknemer niet binnen 26 weken zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten, en; e. de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt in de onderdelen c en d voor “26 weken” gelezen: 13 weken.</p> <p><u>Artikel 20 lid 5 ZAPO</u> 5. De werkgever dient conform het BW en de Uitvoeringsregels ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid – indien van toepassing – het UWV toestemming te vragen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.</p>
--	---	--

<p><b>Basisbekwaam-vakbekwaam</b></p> <p><b>Carrièrepatronen</b></p>	<p>bij langdurige arbeidsongeschiktheid – indien van toepassing – het UWV toestemming te vragen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p><u>Bijlage over basisbekwaam-vakbekwaam is komen te vervallen.</u></p> <p><u>Bijlage A1</u> De afspraken die zijn gemaakt over de carrièrepatronen van directeuren en adjunct-directeuren komen per 1 augustus 2020 te vervallen.</p> <p><u>Bijlage A2</u> Bij de carrièrepatronen leraren zijn de salarisafspraken verwerkt in nieuwe salaristabellen.</p> <p><u>Bijlage A3</u> Bij de carrièrepatronen onderwijsondersteunend personeel zijn de salarisafspraken verwerkt in nieuwe salaristabellen.</p> <p><u>Bijlage A4</u> Bij de carrièrepatronen ID-banen en participatiebonen zijn de salarisafspraken verwerkt in nieuwe salaristabellen. Het minimum (jeugd)loontabel per 1 januari 2020 is opgenomen.</p> <p><u>Bijlagen omrekentabel actueel loonpeil en herleidingstabellen zijn komen te vervallen.</u></p> <p><u>In bijlage A7 zijn de bindings- en inkomenstoelage, en schaaluitloopbedrag komen te vervallen. Bij de overige onderdelen zijn nieuwe bedragen opgenomen.</u></p>
--	--	---

<p><b>Overgangsrecht openbare besturen Wnra</b></p>		<p><u>In bijlage A8 staan nieuwe bedragen opgenomen.</u></p> <p><u>In bijlage A9 is een kleine tabel toegevoegd.</u></p> <p><u>In bijlage A12 zijn de maximumsalarisbedragen aangepast.</u></p> <p><u>In bijlage A13 Overgangsrecht openbare besturen (in verband met de Wnra)</u></p> <p>1. De werkgever die formatieve problemen verwacht op 1 februari 2020, dient vóór die datum aan de PO-Raad en vakbonden hiervan melding te doen, onderbouwd met een vastgesteld bestuursformatieplan en de instemming van de PGMR. Deze melding hoeft dus niet twee jaar voor de afvloeiing plaats te vinden. Een te late melding is niet van invloed op de lengte van de rddf-periode, deze blijft één jaar. Een te late melding is evenmin van invloed op het moment waarop de rddf-plaatsing kan worden gedaan. Dat blijft 1 februari 2020. De te late melding leidt niet tot een latere ontslagdatum. 2. Indien een werkgever werknemers (met toepassing van de CAO PO 2016-2017) in rddf heeft geplaatst op 1 augustus 2019, kan ontslag plaatsvinden op 1 augustus 2020. Voor deze gevallen geldt geen meldingsplicht. Ontslag vindt plaats met toepassing van de wet- en regelgeving binnen het private arbeidsrecht. 3. Indien op basis van een voor 1 januari 2020 in werking getreden sociaal plan de ontslagdatum is vastgesteld op 1 augustus 2020 of 1 augustus 2021, blijft deze ontslagdatum ongewijzigd.</p>
---	--	---