

Reader

Veelgestelde vragen over de CAO-PO 2016-2017



Inhoudsopgave

1	Benoeming	blz. 4
2	Duurzame inzetbaarheid	blz. 6
3	Inzetbaarheid	blz. 8
4	Ontslag	blz. 11
5	Ontslaguitkeringen	blz. 12
6	Ouderschaps-, zwangerschaps- en bevallingsverlof	blz. 14
7	Professionalisering	blz. 16
8	Salaris	blz. 18
9	Taakbeleid en werkdruk	blz. 19
10	Vervanging	blz. 21

1 Benoeming

Mag de werkgever in alle vrijheid vacatureruimte invullen?

Een schoolbestuur mag niet zomaar iemand in een vacature benoemen. In de cao staat een volgorde waar het bestuur eerst naar moet kijken. Omdat het in de cao staat moet het bestuur zich daar ook aan houden.

Wanneer heb ik recht op een voorrangsbenoeming?

De volgorde waarin vacatures aan bepaalde groepen werknemers moeten worden aangeboden staat in Bijlage IE van de cao-PO:

- 1 Werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV en bij wie aanpassing van het dienstverband nodig is;
- 2 Werknemers van wie de functie in het rddf is geplaatst;
- 3 Eigen wachtgelders;
- 4 Werknemers die voor bepaalde tijd zijn benoemd of aangesteld;
- 5 Deeltijders die hun benoeming willen uitbreiden;
- 6 Werknemers die compensatieverlof willen sparen ten behoeve van spaarverlof;
- 7 Werknemers die hun compensatie-uren willen verzilveren.

Op nummer 3 staan de 'eigen wachtgelders'. Dat zijn de werknemers die een werkloosheidsuitkering krijgen en langer dan een jaar in dienst zijn geweest bij het bestuur. Ook in een vakantie ben je gewoon in dienst. Deze regel geldt niet als het gaat om een tijdelijke benoeming ter vervanging.

Als mijn positie voorkomt in de benoemingsvolgorde van Bijlage IE, betekent dit dat ik de baan dan moet krijgen?

Dit betekent inderdaad dat de werkgever als er een vacature is, jou voorrang moet geven op sollicitanten die niet onder de groep voorrangsbenoemingen vallen. Als er kandidaten zijn die hoger op de lijst van voorrangsbenoemingen staan, gaan die natuurlijk voor.

Wat als er één baan vrijkomt, maar twee mensen op dezelfde positie staan in de benoemingsvolgorde?

De volledige vacatureruimte zal in dat geval opgevuld moeten worden met de mensen die recht hebben op een voorrangsbenoeming. Is de vacatureruimte bijvoorbeeld

een volledige baan en zijn er twee "eigen wachtgelders" met beiden werktijdfactor 1,0, dan mag de werkgever kiezen wie van de twee hij aanneemt. Zijn beide "eigen wachtgelders" parttimers, dan moet de werkgever hen beiden een gedeelte van de vacatureruimte aanbieden. Hoe de werkgever de ruimte verdeelt over de twee mensen, mag hij zelf besluiten.

Wanneer heb ik recht op een vast dienstverband?

In de Wet Werk en Zekerheid staat dat je na drie tijdelijke dienstverbanden in twee jaar recht hebt op een vast dienstverband. Tussen de dienstverbanden mag dan niet meer dan zes maanden zitten. Is dat wel het geval, dan wordt de 'keten' onderbroken en moet je opnieuw beginnen met tellen.

In de cao-PO wordt een uitzondering gemaakt voor tijdelijke dienstverbanden voor vervanging. Als het gaat om dienstverbanden wegens vervanging mag je zes tijdelijke dienstverbanden hebben in een periode van drie jaar. Hier geldt ook dat de periode tussen de dienstverbanden niet meer dan zes maanden mag zijn.

Als er sprake is van een combinatie van dienstverbanden voor vervanging en tijdelijke dienstverbanden om een andere reden, geldt dat die keten uit niet meer dan drie dienstverbanden in twee jaar mag bestaan.

Je hebt ook recht op een vast dienstverband als je langer dan 12 maanden aaneengesloten hebt vervangen en de benoeming daarna wordt voortgezet zonder dat er sprake is van vervanging. Dan moet de nieuwe benoeming een vaste benoeming zijn.

Als ik nog binnen de ketenperiode zit, kan de werkgever dan toch verplichtingen aan mij hebben?

Zolang de periode van de keten nog niet voorbij is, kun je vaste benoeming afdwingen. Wanneer er sprake is van vacatureruimte zou je wel in aanmerking kunnen komen voor een voorrangsbenoeming. In de cao-PO is de benoemingsvolgorde vastgelegd die de werkgever dient te hanteren (zie: "Wanneer heb ik recht op een voorrangsbenoeming?").

Wat zijn mijn rechten bij het einde van een arbeidsovereenkomst met schriftelijk uitzicht op onbepaalde tijd?

Als je een arbeidsovereenkomst hebt waarin schriftelijk uitzicht is gegeven op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan moet de werkgever ten minste twee

maanden voor de einddatum aangeven wat hij jou voor het volgende schooljaar wil aanbieden. Dit kan zijn:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- éénmaal een verlenging van ten hoogste 12 maanden;
- geen nieuw dienstverband.

Als je niks hoort, kun je ervan uitgaan dat jouw arbeidsovereenkomst tijdelijk is verlengd. Daarbij gelden dezelfde voorwaarden als bij de eerste arbeidsovereenkomst.



2 Duurzame inzetbaarheid

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Met duurzame inzetbaarheid wordt bedoeld dat je op ieder moment in je loopbaan zo goed mogelijk moet kunnen blijven werken. Hoe dat kan is voor iedereen anders. Daarom staan er in de cao ook geen standaardregelingen. Je hebt recht op een aantal uren binnen je jaartaak. Wat je in die uren doet bepaal je zelf. Er geldt maar één voorwaarde: je moet iets doen waardoor je je werk goed kunt blijven doen. Je moet voorkomen dat je door je werk bijvoorbeeld ziek wordt.

Hoe ziet de regeling duurzame inzetbaarheid er uit?

De regeling bestaat uit drie onderdelen: een budget van 40 uur voor iedereen, een bijzonder budget van 40 uur voor startende leraren en een bijzonder budget van 130 uur voor oudere werknemers.

Wat geldt er voor iedereen?

Alle werknemers krijgen een budget van 40 uur per jaar. Die uren moet je gebruiken voor activiteiten die de duurzame inzetbaarheid helpen. Je kunt daarbij denken aan studieverlof, coaching, stage of niet plaats- en tijdgebonden werkzaamheden (bijvoorbeeld extra tijd voor voor- en nawerk). Het mag niet voor vrij opneembaar verlof worden ingezet. Achteraf moet je in een functioneringsgesprek duidelijk maken wat je met die 40 uur hebt gedaan.

In overleg met je leidinggevende kunnen de uren voor duurzame inzetbaarheid drie jaar worden gespaard (in totaal dus 120 uur). Er moet dan wel vooraf duidelijk zijn waarvoor er wordt gespaard.

Wat krijgt een startende leraar?

Een startende leraar krijgt drie jaar lang 40 uur extra naast de 40 uur die iedereen krijgt. Die extra uren mag je gebruiken voor de doelen die voor iedereen gelden. Daar heb je dan dus 80 uur voor. Je kunt die extra 40 uur ook gebruiken voor verdere professionalisering, zoals het verwerven van de basisbekwaamheid.

Waarom krijgt een startende leraar extra uren?

Iedereen weet dat de werkdruk in het onderwijs hoog is. Als je net van de opleiding komt en je begint in je eerste echte baan, dan is die werkdruk nog eens extra hoog. Juist door die hoge werkdruk besluiten relatief veel starters in het onderwijs op zoek te gaan naar een andere baan. Met de extra uren voor startende leraren kun je als starter de hoge werkdruk wat beter in de hand houden.

Hoe lang ben ik een startende leraar?

Een leraar die net in het onderwijs begint is een startende leraar. Als je begint in de laagste periodiek van je schaal, ben je drie jaar een startende leraar. Zodra je wordt ingeschaald in de vierde periodiek (bijvoorbeeld in LA4) ben je geen startende leraar meer. Je hebt dan geen recht meer op het bijzondere budget van 40 uur.

Wanneer ben ik in deze regeling een oudere werknemer?

Een werknemer heeft recht op de extra uren voor oudere werknemers vanaf 57 jaar.

Waar hebben oudere werknemers recht op?

Oudere werknemers hebben recht op 130 extra klokuren naast de 40 uur die iedereen krijgt. Die extra uren mag je gebruiken voor de doelen die voor iedereen gelden (zie ook: "Wat geldt er voor iedereen?"). Alleen voor oudere werknemers geldt dat zowel de 40 uur waar iedereen recht op heeft als de extra 130 uur ook voor verlof mogen worden gebruikt. Als je je uren voor verlof gebruikt moet je over de uren die je krijgt omdat je een oudere werknemer bent (130 uur) een eigen bijdrage betalen. Die eigen bijdrage is 50% over de bijzondere verlofuren. Ondersteuners in de schalen 1 t/m 8 betalen een eigen bijdrage van 40%.

Waarom krijgt een oudere werknemer extra uren?

De werkdruk vraagt veel van de mensen in het onderwijs. Nu blijkt het zo te zijn dat die werkdruk meer van je vraagt naarmate je ouder wordt. Om te voorkomen dat je in de laatste jaren van je onderwijsloopbaan het onderwijs moet verlaten omdat de werkdruk te hoog is geworden, krijg je als oudere werknemer extra uren om de werkdruk beter in de hand te houden.

Als ik maar 170 uur per jaar krijg, kan ik dan nooit meer een 'grote bapo' opnemen?

In de tien jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd heeft de oudere werknemer recht op 1700 uur bijzonder budget.

CNV Onderwijs had graag gezien dat het mogelijk zou zijn een deel van dat totale budget naar voren te halen. Dan zou het mogelijk zijn geweest om al vanaf 57 jaar vijf jaar lang 'grote bapo' te houden. Dat is helaas niet gelukt. Er is wel een spaarvariant afgesproken. De 40 uur voor iedereen en de extra uren mogen wel gespaard worden. Zo maak je een spaarpotje om in de laatste vijf jaar voor de AOW-leeftijd wel 340 uur in te zetten. Je betaalt dan een eigen bijdrage over maximaal 260 uur per jaar. Als je spaart moet je tijdens de spaarperiode wel extra werken.

Waarom hoef ik als ik gespaard heb, maar over 260 uur een eigen bijdrage te betalen?

De regel is dat je alleen betaalt voor de 130 uur die je per jaar extra krijgt. Over de 40 uur die iedereen krijgt, betaal je geen eigen bijdrage. Als je voor 340 uur verlof opneemt gebruik je daarvoor twee keer de uren die iedereen krijgt: 40 uur die je gespaard hebt en de 40 uur van het jaar waarin je het verlof opneemt. Samen is dat 80 uur. Als je die van de 340 uur verlof aftrekt houd je 260 uur over.

Ik maakte op 30 september 2014 al gebruik van de bapo. Wat betekent de regeling duurzame inzetbaarheid dan voor mij?

Er zijn drie soorten overgangsregeling afgesproken: één voor de gebruikers van de 'kleine bapo', één voor de gebruikers van de 'grote bapo' en één voor gebruikers van de spaarbapo.

Wat geldt er als ik op 30 september 2014 recht had op de 'grote bapo'?

Werknemers die op 30 september 2014 gebruikmaakten van de 'grote bapo' krijgen de 40 uur die iedereen krijgt en de 130 extra uren voor oudere werknemers. Daarnaast krijgen zij 170 overgangsuren. Samen is dat 340 uur. Dat is voldoende om de 'grote bapo' (ook 340 uur) voort te zetten. De eigen bijdrage over de overgangsuren is 50% (40% voor OOP in de schalen 1 t/m 8). Als je de volledige 340 uur inzet moet je over 300 uur een eigen bijdrage betalen.

Wat gebeurt er met mijn gespaarde bapo-uren?

Gespaarde bapo-uren kun je gewoon opnemen. Je moet over die gespaarde uren wel een eigen bijdrage betalen. Die eigen bijdrage is gelijk aan de eigen bijdrage uit de oude bapo-regeling. Als je gespaarde uren voor verlof gebruikt, betaal je over die uren een eigen bijdrage van 35% (of 25% voor OOP in de schalen 1 t/m 8).



3 Inzetbaarheid

Wat betekent de 40-urige werkweek?

Iedereen is het erover eens dat de werkdruk in het primair onderwijs te hoog is. Daarom zijn er afspraken gemaakt om die hoge werkdruk beter in de hand te kunnen houden. Daarvoor is het nodig om duidelijk te maken waar en wanneer die werkdruk (te) hoog is. Als je werkt met een jaartaak wordt die werkdruk eigenlijk verstoep. Door te werken met een weektaak is meteen duidelijk of er in die week wel of niet te veel uren zijn gewerkt. Dan kunnen er ook meteen afspraken worden gemaakt over compensatie, het liefst zo snel mogelijk.

Wat betekent dat voor mijn werktijdfactor?

Werken met een 40-urige werkweek betekent ook dat de aanstelling wordt uitgedrukt in een aantal uren per week. De werktijdfactor bereken je door de aanstelling per week te delen door 40.

Vacatures in het onderwijs zijn ook altijd vacatures voor een aantal hele uren per week. Bij die vacaturerimte moet rekening worden gehouden met de tijd voor lessen (of lesgebonden en/of behandeltaken), het voor- en nawerk (in het overlegmodel: de opslagfactor), de tijd voor professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid en de tijd voor overige taken. De kleinste baan in het onderwijs is 0,2 fte/8 klokuur.

Werknemers die al op 31 juli 2015 in het primair onderwijs werkten, zullen vaak een betrekking hebben in uren en minuten. Dat komt omdat hun toenmalige werktijdfactor is vermenigvuldigd met 40 uur. Zodra zij hun werktijd willen wijzigen kan dat alleen als het een betrekkingssomvang in hele uren wordt.

Hoe wordt de werktijdfactor van een deeltijder berekend?

Vanaf 1 augustus kan een parttimer alleen benoemd worden in een betrekkingssomvang in hele uren. Om de werktijdfactor te berekenen deel je die uren door 40. Voorbeeld: iemand werkt twee dagen van 8,5 uur en één dag van 6 uur. Samen is dat 23 uur. De werktijdfactor is dan $23/40 = 0,575$.

Is iedere werkdag altijd 8 uur per dag?

Nee, dat een werkdag per se 8 uur moet zijn is niet waar. Dit kan ook meer of minder dan 8 uur zijn. Vier werkdagen van 8,5 uur en een woensdag van 6 uur is samen ook 40 uur.

Betekent de 40-urige werkweek ook wat voor mijn vakantie?

Doordat je niet meer dan 40 uur per week mag werken betekent dat, dat je meer tijd nodig hebt om 1659 uur per jaar te kunnen werken. Daardoor is er een verschil

ontstaan tussen de vakanties van de leerlingen en jouw vakantie. Alle werknemers in het onderwijs hebben recht op (minimaal) 428 uur vakantieverlof (inclusief feestdagen). Je moet jouw vakantie (ononderbroken) opnemen in de schoolvakanties van de leerlingen.

Klopt het dat mijn vakantie nu veel korter is door invoering van de 40-urige werkweek?

Voor 1 augustus 2015 liep jouw vakantieverlof gelijk aan die van de 12 weken schoolvakantie van de leerlingen. De 428 uur vakantieverlof (bij een fulltime dienstverband) is totaal 10,7 weken vakantieverlof. Dit betekent dat er 1,3 week oftewel 6,5 dag moet worden gewerkt als de leerlingen vakantie hebben.

Al vóór 2015 stond in de cao dat je drie dagen kon worden teruggeroepen in de zomervakantie. Met de 40-urige werkweek moet er uiteindelijk 3,5 dag meer in de schoolvakanties van leerlingen worden gewerkt. Maar er staat nergens dat je die dagen ook op school moet werken. Je zou het ook zo kunnen plannen dat je die dagen thuis werkt. Er zijn besturen die in de vakantieperiode van de leerlingen een studiedag inplannen of werk dat niet plaats- en tijdgebonden is. Uiteindelijk lever je geen vakantieuren in, want iedereen houdt 428 uur vakantieverlof. De werkweek is wel teruggebracht van 42 naar 40 uur.

Ik werk op maandag en dinsdag, moet ik dan terugkomen voor een studiedag op woensdag?

Hier is vaak nog veel onduidelijkheid over. De regels voor het basismodel staan in de artikelen 2.9 en 2.10 van de cao-PO. Daar staat dat deeltijders niet terug hoeven te komen op dagen waarop ze normaal niet werken, behalve als er sprake is van incidentele, onvoorziene werkzaamheden van onderwijskundige of schoolorganisatorische aard. Dit kan een plotseling zieke collega zijn, een inbraak of andere noodsituaties.

Reguliere werkdagen zijn dagen of dagdelen waarop deeltijders aan het begin van het jaar zijn ingeroosterd. De werkgever moet elk jaar, voorafgaand aan het

schooljaar, in overleg met jou afspreken welke dagen als reguliere werkdagen worden ingeroosterd. Je kunt niet alleen ingeroosterd worden voor lesgebonden taken, maar ook voor niet-lesgebonden taken, zoals een vergadering of een studiedag. Bijvoorbeeld: Je hebt een deeltijdbenoeming bij een werkgever en bent voor het komende jaar ingeroosterd om les te geven op woensdag, donderdag en vrijdag. Ook ben je ingeroosterd om elke eerste maandag van de maand van 16:00 tot 18:00 een vergadering bij te wonen. Dit zijn dan allemaal reguliere werkdagen waarbij je dus aanwezig moet zijn. Vaak ontstaan er misverstanden, omdat gedacht wordt dat je alleen hoeft te werken op dagen dat je voor de klas staat. Ook als je niet voor de klas staat, kun je aan het begin van het jaar ingeroosterd worden voor andere taken. Dit zijn ook reguliere werkdagen. Bij het inroosteren moet de werkgever rekening houden met jouw andere verplichtingen. Dat kunnen zowel verplichtingen bij een andere werkgever zijn als verplichtingen in de privésfeer. Het werk wat je moet doen en de dagen waarop je dat moet doen, moeten wel passen binnen het beschikbaarheidsschema in de cao en binnen jouw jaartaak. Het beschikbaarheidsschema ziet er als volgt uit:

Inzetbaarheid per week:

Werktijdfactor	Max. aantal dagdelen	Max. aantal dagen
Tot en met 0,1	2	1
Tot en met 0,2	2	2
Tot en met 0,3	3	3
Tot en met 0,4	4	3
Tot en met 0,5	5	3
Tot en met 0,6	6	4
Tot en met 0,7	7	4
Tot en met 0,8	8	5
Tot en met 0,9	9	5
→ 0,9	10	5

In dit schema wordt jouw werktijdfactor rekenkundig afgerond op één cijfer achter de komma. (Een werktijdfactor van 0,4499 en kleiner wordt afgerond naar 0,4.

Een werktijdfactor van 0,4500 en hoger wordt afgerond naar 0,5 enzovoort.) Bijvoorbeeld: Jouw werktijdfactor is afgerond 0,6. Dat betekent dat je maximaal 6 dagdelen ingezet kunt worden, verspreid over 4 dagen. Je geeft les op maandag, dinsdag en donderdagochtend. Dit betekent dat je nog voor 1 dagdeel ingezet kunt worden op woensdag, donderdag of vrijdag. Ook een ingeplande vergadering of studiedag moet binnen jouw jaartaak vallen. Per jaar mag iemand met een volledige baan niet meer dan 1659 uur werken. Als je een deeltijdbaan hebt, moet je die 1659 uur vermenigvuldigen met je werktijdfactor. Jouw jaartaak is het aantal uur dat de werkgever per jaar maximaal aan jou kan opdragen.

Belangrijker is het aantal uren dat per week kan worden opgedragen. Dat is voor iemand met een volledige baan 40 uur. Als je een deeltijdbaan hebt, moet je die 40 uur vermenigvuldigen met je werktijdfactor. Als je door een studiedag of vergadering meer uren maakt dan jou op grond van jouw weektaak kan worden opgedragen, ben je niet verplicht te komen, tenzij jouw werkgever andere taken schrappt. Als jouw werkgever je toch verplicht te komen, gelden die uren als overwerk. Kortom: Studiedagen, vergaderingen of andere activiteiten zijn verplicht als ze voorafgaand aan het schooljaar zijn ingeroosterd, binnen het beschikbaarheidsschema en binnen jouw jaar- en weektaak vallen.

Als over de inzet toch al afspraken gemaakt moeten worden, wat is dan het verschil met het overlegmodel?

De regels voor het overlegmodel staan in artikel 2.14 van de cao-PO. Hierin staat dat er voor de zomervakantie met de individuele werknemer afspraken gemaakt moeten worden over de werkdagen van het komend schooljaar. Jouw werkgever en jij moeten het daarover eens worden. Een werkgever kan daarna een werknemer niet verplichten op een andere dag terug te komen. Dat kan alleen als de werknemer dat zelf ook wil. Natuurlijk moet er voor een studiedag die op zo'n niet-reguliere werkdag wordt gehouden, wel ruimte zijn binnen de jaar- en weektaak. Binnen het overlegmodel is er geen sprake van een beschikbaarheidsschema. Zie ook: "Taakbeleid en werkdruk".

Betekent de 40-urige werkweek dat ik ook 40 uur per week op school moet zijn?

Nee, alleen als de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad heeft ingestemd met een regeling plaats- en tijdgebonden werkzaamheden zou dat verplicht kunnen zijn.

Moet je per se 41,5 weken op school zijn, ook als de leerlingen maar 39 weken les hebben?

Nee, dat hoeft niet per se. Alleen als de school voor de volledige 2,5 week dat er geen leerlingen zijn plaats- en tijdgebonden werkzaamheden inplant moet je 41,5 weken op school zijn.

In verband met ouderavonden heb ik meer dan 40 uur gewerkt in een week, wat nu?

In dat geval is er sprake van overwerk. Overwerk dient in een andere week gecompenseerd te worden. Dat moet in dezelfde periode tussen twee schoolvakanties als waarin het overwerk is ontstaan. De compensatie mag ook in een schoolvakantie gepland worden. Alleen als het echt niet mogelijk is om voor het overwerk vrije tijd in te plannen, zou je ervoor kunnen kiezen het overwerk uit te laten betalen.



4 Ontslag

Voor wie gelden de afspraken over de nieuwe ontslagroute?

De afspraken over de nieuwe ontslagroute gelden alleen voor de collega's in het bijzonder onderwijs. Voor het openbaar onderwijs blijven de huidige afspraken van kracht. Dat komt omdat de collega's die zijn aangesteld bij een openbaar bestuur (nog) onder het ambtenarenrecht vallen. Dat betekent ook dat zij bij ontslag geen transitievergoeding krijgen.

Mogen de besturen van het openbaar onderwijs kiezen voor de regels van het bijzonder onderwijs?

Nee. De afspraken voor het bijzonder onderwijs gelden alleen voor het bijzonder onderwijs. Openbare schoolbesturen hebben geen keuzemogelijkheid.

Wat verandert er voor het bijzonder onderwijs in het ontslagbeleid en het werkgelegenheidsbeleid?

Als je in het onderwijs werkt, dan weet je dat je, als je ontslagen wordt, je op 1 augustus wordt ontslagen. Dat gaat veranderen. In plaats van 1 augustus, wordt voor het bijzonder onderwijs 1 februari de nieuwe ontslagdatum. Je wordt dus een half jaar eerder ontslagen. Verder verandert er eigenlijk niets. Voor je ontslagen kunt worden, moet je in het ontslagbeleid nog steeds één jaar in het risicodragend deel van de formatie (RDDF) hebben gestaan. Dat krijg je dus voortaan vóór 1 februari te horen. In het ontslagbeleid is wel nieuw dat een schoolbestuur twee jaar voor een eventuele ontslagdatum aan de bonden moet melden dat er problemen worden verwacht. Daarbij moet het schoolbestuur ook beschrijven wat ze gaan doen om ontslagen te voorkomen.

Is 1 februari niet een vreemde datum als het schooljaar van 1 augustus tot 1 augustus loopt?

Op het eerste gezicht is het vreemd dat je midden in een schooljaar wordt ontslagen. In de nieuwe afspraken kan dat makkelijker, omdat is afgesproken dat je in het laatste half jaar geen structureel werk meer mag krijgen. Dat half jaar loopt van 1 augustus tot 1 februari. In die periode moet je er alles aan doen om te voorkomen dat je werkloos wordt. Je zou kunnen zeggen dat dat dan jouw enige werk is. Er is één uitzondering: je moet eventueel wel incidentele vervangingswerkzaamheden doen. Als dat gebeurt, mag dat met niet meer dan de helft van het aantal uren zijn waarvoor je per week bent benoemd. In de andere helft moet je blijven zoeken naar ander werk.

Hoe zit dat bij werkgelegenheidsbeleid?

Ook binnen het werkgelegenheidsbeleid geldt dat je voortaan op 1 februari wordt ontslagen. De afspraak dat een sociaal plan in ieder geval twee jaar duurt, blijft gewoon bestaan. Dat sociaal plan moet dus ook op 1 februari starten, twee jaar voor de eventuele ontslagdatum. Wat er in die periode allemaal moet gebeuren wordt nog steeds in het DGO (Decentraal Georganiseerd Overleg) afgesproken. Er is één uitzondering: in de cao staat al dat de boventallige medewerker in de periode van 1 augustus tot 1 februari moet worden vrijgesteld van werkzaamheden. Dat moet dus ook in het sociaal plan staan.

Wat gebeurt er als je op 1 augustus 2016 in het RDDF bent geplaatst?

De voorbereidingen voor het schooljaar 2016-2017 waren al begonnen voor de afspraken over de nieuwe ontslagroute bekend werden. Er kon dus alleen gewerkt worden met de cao die toen gold. Dat betekent dat RDDF-plaatsingen op 1 augustus 2016 gewoon door konden gaan als dat gebeurde op grond van die oude cao. Ontslag kan dan niet eerder plaatsvinden dan 1 augustus 2017. Je hebt geen recht op een half jaar vrijstelling van structurele werkzaamheden tijdens het laatste half jaar van de RDDF-plaatsing.

Kan ik op 1 februari 2017 in het RDDF gezet worden?

Eigenlijk zou dat niet kunnen, omdat er vóór 1 februari 2016 niets is gemeld. Dat kon ook niet. Op basis van de oude cao hoefde dat ook niet. Daarom hebben we afgesproken dat iemand wel al op 1 februari in het RDDF kan worden gezet. Dat kan alleen als het bestuur vóór 1 oktober 2016 heeft gemeld dat op 1 februari 2018 de werkgelegenheid van het zittend personeel niet meer kan worden gegarandeerd. Als je op 1 februari 2017 in het RDDF wordt geplaatst, betekent dat wel dat je op 1 augustus 2017 recht hebt op vrijstelling van structurele werkzaamheden.

5 Ontslaguitkeringen

Waarom moesten er nieuwe afspraken over ontslaguitkeringen worden gemaakt?

Door de Wet Werk en Zekerheid krijg je als je ontslagen wordt recht op een transitievergoeding. Die transitievergoeding wordt berekend aan de hand van de diensttijd bij de werkgever waar je ontslagen wordt. Dat geld moet je gebruiken om je kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Je kan er bijvoorbeeld scholing of begeleiding van betalen.

De invoering van de transitievergoeding betekent dat de werkgevers meer geld kwijt zijn voor ontslag. Ze krijgen niet meer geld. Dat zou betekenen dat er minder geld over blijft voor bijvoorbeeld loonsverhoging. Daarom hebben CNV Onderwijs, de andere bonden en de PO-Raad afgesproken dat de invoering van de transitievergoeding niet meer geld mocht gaan kosten. Dat kon alleen door de ontslaguitkeringen aan te passen. Dat had ook een voordeel. Het gaf ons de kans twee andere onderdelen te herstellen. In de oude regelingen liepen alle uitkeringen tot de 65 jaar. Toen die regelingen werden afgesproken was dat de AOW-leeftijd. Ondertussen is de AOW-leeftijd verhoogd. Daardoor liepen veel uitkeringen bij 65 af, terwijl de AOW nog niet werd uitbetaald. In de nieuwe regeling hebben we dat hersteld. Uitkeringen lopen nu, als aan de voorwaarden wordt voldaan, door tot aan de AOW-leeftijd. Zo hebben we het nu ook opgeschreven. Er wordt geen leeftijd meer genoemd. Als de AOW-leeftijd opnieuw verandert kan de regeling hetzelfde blijven.

Een ander onderdeel ging om het 'derde WW-jaar'. Ooit was de duur van een WW-uitkering maximaal 38 maanden. De politiek heeft besloten dat een WW-uitkering nog maar maximaal 24 maanden mag duren. In de nieuwe regeling hebben we dat gerepareerd. De WW en de gerepareerde WW samen duren nu opnieuw maximaal 38 maanden.

Geldt die nieuwe regeling voor iedereen?

Net zoals bij de afspraken voor vervanging gelden de afspraken over de nieuwe regeling niet voor het openbaar onderwijs. Omdat de collega's in het openbaar onderwijs nog steeds ambtenaar zijn hebben zij geen recht op een transitievergoeding.

Mogen de besturen van het openbaar onderwijs kiezen voor de regels van het bijzonder onderwijs?

Nee. De afspraken voor het bijzonder onderwijs gelden alleen voor het bijzonder onderwijs. Openbare schoolbesturen hebben geen keuzemogelijkheid.

Wat zijn bovenwettelijke uitkeringen?

Een bovenwettelijke uitkering is een uitkering die je krijgt omdat bonden en werkgevers dat hebben afgesproken. Het is dus een uitkering waar geen wet voor is. De enige wettelijke uitkering is de WW. Alle andere ontslaguitkeringen zijn bovenwettelijke uitkeringen.

Welke bovenwettelijke uitkeringen zijn er?

In deze cao is afgesproken dat de verslechteringen in de WW worden gerepareerd. Iedereen in Nederland heeft recht op een WW-uitkering. Dat was altijd maximaal 38 maanden. Een paar jaar geleden is afgesproken dat het recht op een WW-uitkering nog maar maximaal 24 maanden zou duren. Dat was onderdeel van het Sociaal Akkoord in 2013. Toen is ook afgesproken dat het wegvallen van het derde jaar in cao's zou worden gerepareerd. De maximale duur van een WW-uitkering blijft daardoor 38 maanden. Die gerepareerde periode noemen we herstel WW. Daarnaast krijg je in het onderwijs ook een uitkering boven op je WW om het verlies aan inkomen op te vangen. Dat noemen we de aanvullende uitkering.

Als je WW-uitkering stopt heb je recht op een aansluitende uitkering. Die duurt net zo lang als de WW-uitkering, dus ook maximaal 38 maanden.

Tot slot hebben we nog afspraken gemaakt over een uitkering tot aan de AOW-leeftijd, ook al is het recht op WW en de aansluitende uitkering al opgebruikt. Dat noemen we het vangnet of extra aansluitende uitkering. Als je 10 jaar of korter voor de AOW-leeftijd werkloos wordt en je werkt al 12 jaar in het onderwijs, krijg je recht op zo'n uitkering.

Daarnaast kan er in sommige gevallen ook recht bestaan op een aanvulling op het loon, als het loon in een nieuwe baan lager is dan het oude loon (loonsuppletie).

Wat is er afgesproken over de ontslaguitkeringen?

Door de nieuwe afspraken in de cao ziet de opeenvolging van uitkeringen bij werkloosheid er in schema als volgt uit:

Aanvulling tot 75%, Ongemaximeerd, 6 maanden	Aanvulling tot 70%, Ongemaximeerd		
Wettelijke WW op basis van arbeidsverleden	Herstel WW	Aansluitende uitkering op basis van onderwijsdiensttijd: 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag	Extra-aansluitende uitkering: 65% van de gemaximeerde grondslag
Max. 24 maanden	Max. 14 maanden	Max. 38 maanden	Tot AOW-gerechtigde leeftijd

Toelichting:

Voor de opbouw van het recht op WW en Herstel WW geldt dat ieder gewerkt jaar (ook buiten het onderwijs) één maand uitkering oplevert.

De duur van de aanvullende uitkering is gelijk aan het opgebouwde recht op WW en Herstel WW. Voor de opbouw van het recht op de aansluitende uitkering geldt dat ieder gewerkt jaar in het onderwijs één maand aansluitende uitkering oplevert. Om in aanmerking te komen voor de extra-aansluitende uitkering moet het ontslag 10 jaar of korter voor de AOW-leeftijd hebben plaatsgevonden en moet je minimaal 12 jaar in het onderwijs hebben gewerkt. De duur van de extra-aansluitende uitkering is van het einde van de aansluitende uitkering tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wat is er afgesproken over loonsuppletie?

Los van de uitkeringen zijn er ook afspraken gemaakt over de loonsuppletie. Loonsuppletie is aanvulling op het loon in een nieuwe baan als dat lager is dan het loon in je oude baan. Het recht op een loonsuppletie is maximaal vijf jaar. Die periode start op het moment dat de baan met het lagere loon wordt aangenomen.

Wanneer gaat de nieuwe regeling in?

De nieuwe regeling geldt sinds 1 juli 2016. Het kan echter voor komen dat de nieuwe regeling minder gunstig is voor werknemers. Dat is bijvoorbeeld het geval als er in de oude regeling een recht bestond op een langere aansluitende uitkering. Dat is het geval als je ontslagen wordt tussen de 40 en 56 jaar. Je krijgt tot 1 september 2018 de kans om te kiezen voor de oude regeling. Dat is dan wel de echte oude regeling. Een uitkering loopt dan nooit door tot aan de AOW-leeftijd. Je hebt ook geen recht op een transitievergoeding. Het ontslag moet ook in een vaststellingsovereenkomst worden vastgelegd.

Wat geldt er voor het openbaar onderwijs?

Voor het openbaar onderwijs blijft de oude regeling van kracht. De regeling wordt wel op een paar punten gewijzigd. Zo wordt opgenomen dat voor de oudere werknemers het recht op een uitkering doorloopt tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Nu staat nog in de regeling dat de uitkering stopt met 65 jaar. Het recht op een aansluitende uitkering ontstaat daardoor ook twee jaar later. De periode van de aansluitende uitkering blijft gelijk. Ook komen de afspraken over de nieuwe aanvullende uitkering in een aparte regeling voor het openbaar onderwijs te staan. Tot slot geldt voor het openbaar onderwijs ook dat het 'derde WW-jaar' wordt hersteld. Anders dan bij vervanging kunnen scholen in het openbaar onderwijs er niet voor kiezen om de bovenwettelijke regeling van het bijzonder onderwijs toe te passen.

Ik heb nu al een uitkering. Geldt die nieuwe regeling dan ook voor mij?

Als je op 30 juni 2016 al een uitkering had, houd je in ieder geval de rechten die je toen op grond van de oude regeling had. Er verandert bijna niets. In de regeling staat nu wel dat een uitkering kan doorlopen tot de AOW-gerechtigde leeftijd in plaats van tot 65 jaar.

6 Ouderschaps-, zwangerschaps- en bevallingsverlof

Op hoeveel weken zwangerschaps- en bevallingsverlof heb ik recht?

Het zwangerschapsverlof gaat zes tot vier weken voor de uitgerekende datum in. Je bepaalt zelf wanneer dat is. Na de bevalling heb je recht op 10 tot 12 weken bevallingsverlof. In totaal heb je recht op minimaal 16 weken verlof.



Wat gebeurt er met mijn verlof als ik eerder beval dan de verwachte bevallingsdatum?

Indien jouw kind eerder wordt geboren dan de verwachte bevallingsdatum dan mag je de weken/dagen niet-genoten zwangerschapsverlof bij het bevallingsverlof optellen. De totale duur blijft daardoor toch 16 weken.

Wat gebeurt er met mijn verlof als ik later beval dan de verwachte bevallingsdatum?

Wanneer jouw kind later wordt geboren dan de verwachte bevallingsdatum, begint het bevallingsverlof (inclusief de opgespaarde weken/dagen) toch pas op de eerste dag na de bevalling en duurt in ieder geval 10 weken. Het totale verlof zal in dat geval langer dan 16 weken duren.

Hoe moet ik het zwangerschaps- en bevallingsverlof opnemen?

Het zwangerschapsverlof moet je zes tot vier weken voor de uitgerekende datum onafgebroken opnemen. Ook de eerste zes weken van het bevallingsverlof moeten volledig aansluiten op de datum van de bevalling. Daarna heb je een keuze. De rest van het verlof mag je flexibel opnemen over een periode van 30 weken. Je kunt ervoor kiezen je verlof gewoon in hele weken op te nemen. Je hebt dan nog vier tot zes weken. Maar je zou er ook voor

kunnen kiezen na de zesde week alvast weer één of meerdere dagen te gaan werken. Het restant bevallingsverlof duurt daardoor langer.

Wat gebeurt er met mijn vakantie als ik dan ook verlof heb?

Als je verlof hebt op het moment dat je ook vakantieverlof had aangevraagd, dan vervalt het vakantieverlof. De werkgever moet het vakantieverlof dan op een ander moment alsnog toekennen. Dit geldt voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, pleegverlof en adoptieverlof.

Wanneer heb ik recht op ouderschapsverlof?

Het recht op ouderschapsverlof ontstaat op het moment dat jouw kind geboren wordt of je het kind geadopteerd hebt. Het ouderschapsverlof moet uiterlijk opgenomen zijn als jouw kind 8 jaar wordt. Voor kinderen ouder dan zeven jaar kun je geen ouderschapsverlof opnemen. Je hebt pas recht op ouderschapsverlof als je in ieder geval 12 maanden aaneengesloten in dienst bent bij jouw werkgever.

Hoeveel recht heb ik op ouderschapsverlof?

In het primair onderwijs heb je recht op in totaal 1040

uur ouderschapsverlof. Hiervan kun je maximaal 415 uur (waarvan 233 uur lesgebonden) als betaald ouderschapsverlof opnemen. Als je een deeltijdbaan hebt wordt het verlof naar rato berekend. Als je van plan bent om na het verlof minder te gaan werken, adviseren wij het ouderschapsverlof te berekenen op de toekomstige werktijdfactor om zo niet te hoeven terugbetalen (zie ook: "Wanneer moet ik na betaald ouderschapsverlof iets terugbetalen?").

Hoe zit dat als ik meerdere kinderen tegelijk krijg?

Als er tegelijk meerdere kinderen geboren of geadopteerd worden, krijg je voor elk volgende kind 830 uur onbetaald ouderschapsverlof extra.

Hoe wordt ouderschapsverlof berekend?

Het verlof wordt berekend in uren per week. Iemand met een volledige baan die 415 uur ouderschapsverlof opneemt op dagen van 8 uur heeft dus recht op 52 dagen verlof.

Hoe moet ik het ouderschapsverlof opnemen?

Het ouderschapsverlof moet in principe in hooguit één jaar opgenomen worden. Je mag met je werkgever afspreken het ouderschapsverlof over een langere periode op te nemen. Die periode stopt als jouw kind 8 jaar is geworden. Jouw werkgever is niet verplicht aan zo'n afspraak mee te werken.

Hoeveel kost ouderschapsverlof?

Je krijgt over de uren dat je betaald ouderschapsverlof opneemt 55% van jouw loon doorbetaald.

Kan ik ouderschapsverlof sparen?

In principe mag je ouderschapsverlof niet sparen. Je kunt er wel voor kiezen het ouderschapsverlof later in te laten gaan dan direct na de geboorte. Je moet het ouderschapsverlof in ieder geval opnemen vóórdat het kind 8 jaar wordt.

Hoe moet ik ouderschapsverlof aanvragen?

Het ouderschapsverlof moet je schriftelijk aanvragen bij jouw werkgever. Je moet de aanvraag ten minste 8 weken voor de gewenste ingangsdatum indienen, onder vermelding van de gewenste ingangsdatum, de duur van het ouderschapsverlof, het aantal verlofuren per week en de spreiding daarvan over de week. Bij de aanvraag moeten ook bewijzen zitten van het recht op ouderschapsverlof en de omvang van dat recht.

Let op! Het is verstandig om in jouw aanvraag het voorbehoud te maken dat je pas het ouderschapsverlof gaat

opnemen als de bevalling goed is verlopen en je niet ziek wordt na de bevalling. Anders kan het namelijk zo zijn dat het ouderschapsverlof gewoon ingaat, terwijl je er geen gebruik van maakt en dat zou jammer zijn.

Wanneer krijg ik bericht van de directeur of mijn verlof is goedgekeurd?

De directeur beslist binnen 4 weken nadat de aanvraag is ontvangen. Het is mogelijk dat de werkgever na overleg beslist dat het verlof er anders uit moet komen te zien dan je in gedachten had. Dit mag alleen op grond van gewichtige redenen en moet schriftelijk gemotiveerd worden. Je kunt dan natuurlijk nog besluiten het verlof niet of op een later moment op te nemen.

Mag de directeur mij het opnemen van ouderschapsverlof weigeren?

Nee, als je ouderschapsverlof op wilt nemen, mag dit niet geweigerd worden. Hooguit mag de werkgever van jou verlangen dat de uren ouderschapsverlof anders gespreid opgenomen worden dan jij wenst (zie ook: "Wanneer krijg ik bericht van de directeur of mijn verlof is goedgekeurd?").

Wanneer moet ik na betaald ouderschapsverlof iets terugbetalen?

Als je binnen 12 maanden na afloop van het ouderschapsverlof ontslag neemt of wordt ontslagen wegens plichtverzuim moet je het hele bedrag dat je aan betaald ouderschapsverlof hebt ontvangen terugbetalen. Je hoeft niet terug te betalen als je na het ontslag meteen weer bij een onderwijsinstelling gaat werken. Als je binnen 6 maanden na afloop van het ouderschapsverlof een lagere werktijdfactor aanvraagt, moet je het teveel genoten salaris terugbetalen. Je krijgt dan het recht op ouderschapsverlof over de nieuwe werktijdfactor.

7 Professionalisering

Wat wordt er bedoeld met professionalisering?

Met professionalisering bedoelen we alles wat je doet om een goede leraar, ondersteuner of directeur te worden én te blijven. Dat kan op veel manieren. Het gaat dus om meer dan alleen maar scholing.

Wat is het verschil tussen professionalisering en professionele ontwikkeling?

Als we het hebben over professionalisering hebben we het over alles wat jij en je werkgever doen om ervoor te zorgen dat je een betere professional wordt. Hebben we het over professionele ontwikkeling, dan hebben we het over wat jij zelf doet om een goede professional te worden en te blijven. Jij bent zelf de baas over je professionele ontwikkeling. Je beslist dus zelf hoe je dat doet.

Ik heb het al zo druk. Wanneer moet ik mij dan professionaliseren?

Als je van je werkgever bijvoorbeeld een scholing moet volgen, moet je daar ook tijd voor krijgen. Anders mag een werkgever niet van jou vragen om die scholing te volgen. Maar dat geldt ook voor bijvoorbeeld een studiedag die wordt georganiseerd. Ook die uren horen in jouw jaar- en weektaak.

Daarnaast krijg je uren voor professionele ontwikkeling. Hoe je die besteedt bepaal je zelf.

Hoeveel tijd krijg ik voor professionele ontwikkeling?

Als je een volledige baan hebt, krijg je twee uur per week voor professionele ontwikkeling. Uitgerekend over een jaar is dat ongeveer 83 uur. Wat je in die 83 uur doet bepaal je zelf. De enige voorwaarde is dat je het besteedt aan professionele ontwikkeling. Dat kan het volgen van een cursus zijn, maar ook het lezen van een boek of vaktijdschrift, een werkbezoek, een korte stage of het bezoeken van een beurs of congres. Je moet in een functioneringsgesprek vertellen wat je in die uren hebt gedaan.

Moet ik iedere week twee uur aan professionele ontwikkeling besteden?

Nee, dat hoeft niet. Soms kan dat ook niet. Stel dat je een congres wilt bezoeken, dan kan dat niet in twee uur. Het is dus ook niet zo dat je die twee uur voor professionele ontwikkeling op school zou moeten invullen. Ook dat is bij het bezoeken van een congres wat lastig.

Moet ik mijn professionele ontwikkeling zelf betalen?

In de cao is afgesproken dat er per school geld beschik-

baar is voor professionele ontwikkeling. Iedere volledige baan in het formatieplan levert € 500,- op. Dat geld komt in een fonds. Samen met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) wordt afgesproken hoe dat geld wordt verdeeld. Het geld moet aan professionele ontwikkeling worden besteed. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door abonnementen op vaktijdschriften te betalen. Ook zou je er net dat ene boek van kunnen laten betalen. Je kunt uit dat fonds dus meer betalen dan alleen maar scholing.

Als het geld in het fonds voor professionele ontwikkeling na een jaar niet op is, moet de werkgever aan de PMR vertellen hoe dat komt en overleggen over hoe het resterende geld dan wordt uitgegeven.

Als er geen geld uit het schoolfonds beschikbaar is, is dat geen reden om de uren voor professionele ontwikkeling niet te benutten. Je kunt er dan voor kiezen om zelf iets te betalen. Je kunt ook kiezen voor activiteiten die jou geen geld kosten. Je bent wel verplicht die gemiddeld twee uur per week te gebruiken voor professionele ontwikkeling.

Hoeveel tijd krijg ik voor professionalisering?

Hoeveel tijd je krijgt voor professionalisering hangt af van wat de werkgever van je vraagt. Uitgangspunt is dat je voldoende tijd moet krijgen om te kunnen doen wat de werkgever vraagt. Het kan niet zo zijn dat je in je eigen tijd verplicht een cursus moet volgen. Als het van je werkgever moet is het werk en moet je er voor betaald worden. Dat betekent dat je er in je jaar- en weektaak uren voor moet krijgen.

Mag een werkgever mij vragen om in mijn eigen tijd te gaan studeren?

Vragen mag natuurlijk altijd, maar de werkgever kan je het niet verplichten. Jij bepaalt wat je in je vrije tijd doet, niet je werkgever. Datzelfde geldt eigenlijk voor het gebruiken van de uren voor professionele ontwikkeling. De werkgever mag je vragen die uren in te zetten voor bijvoorbeeld een studiedag, maar kan je er niet toe dwingen.

Ben ik verplicht mezelf te professionaliseren?

Ja, dat ben je verplicht, al was het maar omdat je zonder professionalisering de nieuwste ontwikkelingen in je vak niet kunt bijhouden. Voor sommige groepen (directeuren, leerkrachten) gelden specifieke eisen voor professionalisering.

Wat geldt er voor directeuren?

Er is afgesproken dat directeuren zich moeten inschrijven in het Schoolleidersregister. Om in dat register te kunnen (blijven) staan moet je aan bepaalde scholingseisen voldoen. Dat hoort bij het werk van de directeur/schoolleider. Die scholing is dus onderdeel van je jaar- en weektaak. Er is ook een apart bedrag voor beschikbaar. Directeuren hebben recht op € 3.000,- om aan de eisen van het Schoolleidersregister te kunnen voldoen. Dat is meer dan er voor onderwijsgevend en onderwijs-ondersteunend personeel beschikbaar is, omdat een directeur die niet meer in het Schoolleidersregister staat om die reden ook ontslagen kan worden.

Wat geldt er voor leerkrachten?

Voor leerkrachten geldt dat zij moeten voldoen aan de eisen van basisbekwaamheid en vakbekwaamheid.

Wat is basisbekwaam?

Als je van de opleiding komt, heb je genoeg geleerd om in de klas aan het werk te gaan. Dat noemen we startbekwaam. Goed onderwijs geven leer je alleen pas echt in de praktijk. Daarom staan in de cao eisen waar je als startende leerkracht aan moet voldoen. Die eisen staan in bijlage XVII van de cao. Je bent basisbekwaam als je zorgt voor een veilig en stimulerend leerklimaat. } Dat doe je door structuur, orde en duidelijkheid aan te brengen in je lessen en door de leerlingen actief mee te laten doen.

Hoe lang mag ik er over doen om basisbekwaam te worden?

Je krijgt drie jaar de tijd om van startbekwaam basisbekwaam te worden. Je maakt daarvoor samen met een begeleider een plan.

Wat gebeurt er als ik niet binnen drie jaar basisbekwaam ben?

Iedere leerkracht moet voldoen aan de eisen die horen bij de basisbekwaamheid. Voldoe je daar niet aan, dan kun je worden ontslagen.

Wie beslist of ik basisbekwaam ben?

Het is de directeur van jouw school die beoordeelt of je al basisbekwaam bent. Dat gebeurt in een beoordelingsgesprek. Voordat de directeur zo'n gesprek kan voeren moet hij wel bij jou in de les gekeken hebben. In de cao staat dat er ook een objectief observatie-instrument gebruikt moet worden. Je kunt pas een beoordelingsgesprek krijgen als je één of meerdere functioneringsgesprekken hebt gehad.

Als ik basisbekwaam ben moet ik ook nog vakbekwaam worden. Wat is vakbekwaam?

Wat je moet kunnen om vakbekwaam te zijn staat in bijlage XVII van de cao. Uiteraard moet je voldoen aan alle eisen die horen bij basisbekwaam. Als je daarnaast zowel de groep als individuele leerlingen de aandacht en begeleiding geeft die die groep én die individuele leerling nodig heeft, mag je jezelf ook vakbekwaam noemen.

Hoe lang mag ik er over doen om vakbekwaam te worden?

Je hebt, nadat je basisbekwaam bent geworden, drie jaar de tijd om ook vakbekwaam te worden.

Wat gebeurt er als ik niet binnen drie jaar vakbekwaam ben?

Het is de bedoeling dat iedere leerkracht ook vakbekwaam wordt. Het is alleen niet verplicht. Er zijn dus geen rechtspositionele gevolgen als het niet lukt om (op tijd) vakbekwaam te worden. Wat gebeurt er als ik eerder vakbekwaam ben? Op het moment dat je voldoet aan de eisen van vakbekwaamheid wordt je ingeschaald in de achtste periodiek die hoort bij jouw schaal (bijvoorbeeld LA8).

Wie beslist of ik al vakbekwaam ben?

Het is de directeur van jouw school die beoordeelt of je al basisbekwaam bent. Dat gebeurt in een beoordelingsgesprek. Voordat de directeur zo'n gesprek kan voeren moet hij wel bij jou in de les gekeken hebben. In de cao staat dat er ook een objectief observatie-instrument gebruikt moet worden. Je kunt pas een beoordelingsgesprek krijgen als je één of meerdere functioneringsgesprekken hebt gehad.

8 Salaris

Ik ga voor het eerst in het onderwijs werken. Wat ga ik verdienen?

Een leraar die voor het eerst in het onderwijs gaat werken wordt ingeschaald in de eerste trede van de schaal. Een leraar in het regulier basisonderwijs wordt ingeschaald in LA1 (nu α 2.436). Een leraar in het speciaal onderwijs wordt ingeschaald in LB1 (nu α 2.525).

Kan ik onderhandelen over mijn salaris?

In de cao is precies opgenomen op welke wijze een werknemer ingeschaald moet worden als hij in het onderwijs gaat werken. De meeste werkgevers gaan dan ook van deze regels uit. Uiteraard kun je wel een poging doen om te onderhandelen over het salaris. Een werkgever mag altijd ten gunste van de werknemer afwijken van de cao-bepalingen.

Hoeveel eindejaarsuitkering krijg ik?

De eindejaarsuitkering in het primair onderwijs is 6,3% van het salaris. Dit wordt maandelijks opgebouwd en uitgekeerd in december. Als je voor het eind van het jaar ontslag neemt (of krijgt), krijg je de uitkering die je tot dat moment hebt opgebouwd.

Ik ben nu leraar, maar ik krijg promotie en wordt directeur. Wat gebeurt er met mijn salaris?

Als je van leraar overstapt naar een directeursfunctie (of een andere directiefunctie waar een hogere schaal bij hoort) word je ingeschaald in het 'naasthogere bedrag' in de schaal van de nieuwe functie. Als het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris kleiner is dan € 102,63 krijg je een extra periodiek.

Voorbeeld:

Een leraar is ingeschaald in LA11 (α 3.009). Hij wordt directeur met schaal DB. Het 'naasthogere' bedrag uit die schaal is € 3.097 (DB2). Omdat het verschil tussen deze twee salarissen minder is dan € 102,63 krijgt de werknemer een extra periodiek om dit verschil te overbruggen. Hij wordt nu ingeschaald in DB3 (€ 3.316).

Wanneer krijg ik een jubileumgratificatie?

Bij een diensttijd in het onderwijs van 25 jaar krijg je een gratificatie van 50% van het bruto maandsalaris netto, verhoogd met de vakantietoeslag (8%). Bij een 40- of 50-jarig jubileum is de gratificatie 100%.

Hoeveel salaris krijg ik als ik ziek ben?

Als je ziek bent, wordt het salaris in het eerste jaar volledig doorbetaald. In het tweede ziektejaar ontvang je nog maar 70% van jouw salaris. Ben je voor een gedeelte weer beter en aan het werk, dan ontvang je uiteraard over die uren 100% van jouw salaris. Ook in het tweede ziektejaar.

Hoeveel salaris ontvang ik voor de werkzaamheden die ik verricht tijdens mijn tweede ziektejaar?

Ga je in het tweede ziektejaar op advies van de bedrijfsarts wenselijk geachte arbeid verrichten, dan heb je over die uren recht op 100% salarisdoorbetaling. Let op: wenselijk geachte arbeid is niet hetzelfde als arbeidstherapeutische arbeid. Belangrijke verschillen zijn bijvoorbeeld dat het bij arbeidstherapeutisch werken niet om een bestaande functie mag gaan, er altijd begeleiding aanwezig moet zijn en je op ieder moment weg moet kunnen gaan.



9 Taakbeleid en werkdruk

Er is sprake van twee verschillende modellen die moeten helpen de werkdruk te beheersen. Wat zijn dat voor modellen?

In de cao noemen we dat het basismodel en het overlegmodel. In het basismodel blijft de maximale lessentaak van 930 klokuur per jaar bestaan. De personeelsgeleding van de MR spreekt af hoeveel tijd er beschikbaar is voor voor- en nawerk. Als iemand dat zelf zou willen, mag er ook meer dan 930 klokuur les worden gegeven. Dat kan alleen als er vacaturruimte is. Een startende leerkracht mag nooit meer dan 930 klokuur lesgeven (zie ook bij Duurzame inzetbaarheid: "Hoe lang ben ik een startende leraar?").

Wie bepaalt er dan in het basismodel wanneer ik moet werken?

Ieder jaar moet je voor de zomervakantie met je leidinggevende afspreken op welke dagen je in het komend schooljaar gaat werken. Als je een volledige (lesgeven-) baan hebt, moet je ook afspreken op welke dagen je lesgeeft. Dat gesprek moet leiden tot gezamenlijke afspraken. Als jullie het niet eens worden, bepaalt jouw leidinggevende jouw inzet aan de hand van het inzetbaarheidsschema.

Dat betekent wel dat er eigenlijk geen sprake meer kan zijn van 'terugkomdagen'. Voor de vakantie moet er dus ook een planning zijn van vergader- en scholingsdagen. Die momenten moeten onderdeel zijn van de te maken afspraken.

Als over de inzet toch al afspraken gemaakt moeten worden, wat is dan het verschil met het overlegmodel?

In het overlegmodel zit veel meer vrijheid dan in het basismodel. Zo is er geen sprake meer van een maximum lessentaak. De hoeveelheid lessen (of lesgebonden en/of behandeltaken) wordt in overleg vastgesteld. Dat geldt eigenlijk ook voor alle andere taken die binnen een school gedaan moeten worden.

Een ander verschil is dat in het basismodel een percentage voor voor- en nawerk moet worden afgesproken. In het overlegmodel heet dat 'de opslagfactor'. De opslagfactor ligt tussen de 35% en de 45% en hoeft niet voor alle soorten les of lesgebonden en/of behandeltaken hetzelfde te zijn. De schoolleider doet de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) een voorstel over welk percentage gehanteerd gaat worden. De PMR heeft daarbij instemmingsrecht. Als de opslagfactor onderdeel is van het invoeringsplan voor het overlegmodel, moet ook de meerderheid van het personeel met de voorgestelde percentages instemmen.

Wat wel gelijk is aan het basismodel, is dat voor de zomervakantie afspraken gemaakt moeten worden over de dagen waarop in het volgend schooljaar gewerkt moet gaan worden. In het overlegmodel moet je het ook echt eens worden. Je kunt niet verplicht worden te werken op een dag als jij het daar niet mee eens bent.

Kan mijn directeur zomaar zeggen dat het overlegmodel geldt?

Nee, dat kan niet. Aan de overstap naar het overlegmodel zit een aantal strakke voorwaarden. Allereerst moet het bestuur het taakbeleid zo aanpassen, dat de overstap naar het overlegmodel ook voor alle scholen van het bestuur het voorgenomen beleid wordt. De personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad moet daarmee instemmen.

Of het overlegmodel ook daadwerkelijk op een school wordt ingevoerd wordt per school afzonderlijk bekeken. Het kan alleen als de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad van de school én de meerderheid van het personeel ermee instemt. Bovendien mag de overstap naar het overlegmodel niet leiden tot vermindering van werkgelegenheid. Het aantal banen in het formatieplan van de school in het oude (basis)model en het overlegmodel moet dus gelijk blijven (als het aantal leerlingen gelijk blijft).

Bovendien moet iedere school een eigen schoolleider hebben die de functionerings- en beoordelingsgesprekken houdt. Dat laatste geldt overigens ook voor scholen die het basismodel hanteren.

Als voor het overlegmodel is gekozen, geldt dat dan voor altijd?

De keus voor het overlegmodel geldt voor drie jaar. Na die drie jaar moet die keus opnieuw aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad en aan het personeel worden voorgelegd. Als daar niet de vereiste

meerderheid wordt gekregen, geldt automatisch weer het basismodel.

Het bestuur heeft besloten tot invoering van het overlegmodel en dat 5 dagen per week 8 uur op school moet worden gewerkt. Mag dit?

Het invoeren van het overlegmodel en/of het wijzigen van het aantal te werken uren per dag heeft de instemming van de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad nodig. Vervolgens moet het invoeringsplan voorgelegd worden aan de medezeggenschapsraad en moet meer dan de helft van het personeel op de school het eens zijn met het invoeringsplan. Zo niet, dan wordt gewerkt via het basismodel en geldt bijvoorbeeld het inzetbaarheidsschema in de cao.

Hoe zit het met het compensatieverlof?

Het compensatieverlof bestaat met de invoering van de 40-urige werkweek niet meer, ook niet voor werknemers met een maximale lessentaak. Ook de ADV is verdwenen. Als je in overleg met je werkgever afspreekt dat je meer dan de maximale lessentaak lesgeeft, dan moet dit worden gecompenseerd. Dit mag in tijd, maar ook door het aantal taken dat je moet doen te beperken. Je geeft dan meer les, maar doet minder taken. Op deze manier hoeft er niet te worden gecompenseerd in tijd, omdat je dan niet meer dan 40 uur per week werkt (bij werktijd-factor 1).



10 Vervanging

Wat is er afgesproken over de vervanging?

CNV Onderwijs vindt het belangrijk dat de regels in de cao zorgen voor meer zekerheid voor invallers. Dat kan alleen als de nieuwe regels er ook voor zorgen dat er geen klassen moeten worden gesplitst of naar huis worden gestuurd. Dat uitgangspunt heeft een belangrijke rol gespeeld in het overleg. Daardoor krijgen invallers nu eerder een kans op een vaste baan.

We hebben afgesproken dat ieder bestuur in het bijzonder onderwijs met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad moet afspreken hoe er op school vervangen wordt. Dat betekent dat ook moet worden afgesproken welke contracten de school gebruikt. Daarbij geldt een vaste volgorde. In het vervangingsplan moeten afspraken gemaakt worden over:

- 1 Vaste contracten voor invallers
- 2 Tijdelijke uitbreidingen van die vaste contracten
- 3 (Langdurige) tijdelijke aanstellingen voor invallers
- 4 Tijdelijke uitbreidingen van die tijdelijke aanstellingen
- 5 Min-max-contracten
- 6 Bindingscontracten

Waarom moet alleen het bijzonder onderwijs het vervangingsbeleid vastleggen?

De afspraken in de cao hebben te maken met de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Die wet geldt alleen voor het bijzonder onderwijs. De collega's in het openbaar onderwijs zijn formeel ambtenaren. Voor ambtenaren gelden nog steeds andere regels. We hebben wel afgesproken dat besturen in het openbaar onderwijs er voor kunnen kiezen de regels van het bijzonder onderwijs te gebruiken.

In de vervangingsvolgorde staan twee nieuwe contracten: het min-max-contract en het bindingscontract. Wat is een min-max-contract?

Een min-max-contract is een tijdelijk contract waarbij je in ieder geval een minimaal aantal uren kunt werken. In het primair onderwijs is dat minimaal 8 uur per week. Tegelijkertijd wordt afgesproken dat je voor meer uren dan dat minimum beschikbaar bent. In de cao wordt vastgelegd dat je voor ieder uur dat je werkt nog eens anderhalf uur beschikbaar moet zijn. Bij een baan van 8 uur betekent dat dat je dus in totaal 20 uur beschikbaar moet zijn. Als de werkgever je belt omdat er werk voor je is, moet je ook komen. Je mag die invaluren dan niet weigeren. En voor de duidelijkheid: bij een baan van 16 uur moet je dus de hele week beschikbaar zijn (16 + 24

= 40). Min-max-contracten mogen alleen maar worden afgesproken voor vervanging. Een collega die (ook) vast voor de klas staat mag geen min-max-contract hebben.

Wat is een bindingscontract?

Een bindingscontract is een contract van minimaal één uur. Als met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad wordt afgesproken dat er gewerkt wordt met bindingscontracten, mag je met zo'n contract alleen maar ingezet worden als vervanging op een andere manier niet geregeld kan worden. Je zou het kunnen zien als een soort calamiteitencontract. Er is wéér een collega ziek geworden en alle invallers zijn al aan het werk. In dat geval mag de collega met het bindingscontract gebeld worden. Je hoeft dan niet te komen. Een bindingscontract is geen min-max-contract. Als je invalwerk wordt aangeboden mag je dat weigeren. Als je wel gaat invallen wordt je bindingscontract tijdelijk uitgebreid.

Is dat niet raar, een contract van één uur?

Het bindingscontract is inderdaad wel een beetje een raar contract. Het is vooral bedoeld om te voorkomen dat er bijvoorbeeld op de hoogtepunten van een griepgolf klassen naar huis moeten worden gestuurd. Omdat een bindingscontract ook een tijdelijk contract is hoeft je geen vast contract te krijgen als je een paar keer bent ingevallen.

Wat moet je in dat ene uur doen?

Als je een bindingscontract hebt, moet je dat ene uur gebruiken voor professionele ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en/of teamactiviteiten. Je bepaalt zelf hoe en wanneer je dat doet. Het hoeft dus niet stipt iedere week een uurtje. In een functioneringsgesprek moet je vertellen wat je in de uren van jouw bindingscontract hebt gedaan.

Mag iemand met een bindingscontract de les overnemen van een collega die een uurtje naar de dokter moet?

Tijdens de uren van het bindingscontract mag je geen lesgeven. Iemand met een bindingscontract kan de

collega die naar de dokter moet dus alleen vervangen via een uitbreiding van het bindingscontract. Voor tijdelijke uitbreidingen gelden nog steeds de afspraken over de minimale betrekkingssomvang. Bij inzet voor minder dan een dag is dat minimaal vijf uur. Als je de collega die naar de dokter moet toch zou vervangen betekent dat dat je die week dus minimaal zes uur werkt.

Mag een werkgever ook een nul-urencontract aanbieden?

Nul-urencontracten blijven in het onderwijs verboden. Dat is voor invallers belangrijk. Je hoeft nu niet meer de hele week beschikbaar te zijn, zonder dat je zeker weet dat er ook werk (en dus inkomen) beschikbaar komt.

Hoeveel tijdelijke benoemingen mag ik hebben voor ik een vast contract moet krijgen?

In de cao staat dat je in drie jaar zes tijdelijke contracten mag hebben. Dat geldt alleen voor invallers. Dat geldt overigens ook voor het bindingscontract. Ook dat is een tijdelijke aanstelling voor vervanging. Voor alle andere tijdelijke contracten blijft gelden wat er in de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) staat: drie contracten in twee jaar. In de WWZ staat dat je in twee jaar drie tijdelijke contracten mag hebben met een tussenpauze van minder dan een half jaar. Als er meer dan een half jaar tussen twee contracten zit, wordt er opnieuw begonnen met tellen. Als je opeenvolgende tijdelijke contracten hebt voor vervanging en om een andere reden geldt dat dat er niet meer dan drie in twee jaar mogen zijn (met tussenperiodes van maximaal zes maanden).

Omdat de WWZ niet geldt voor het openbaar onderwijs is het daar mogelijk om in een periode van maximaal drie jaar onbeperkt met tijdelijke aanstellingen te werken.

Wanneer begin je met het tellen van vervangingscontracten om te weten of je al recht hebt op een vast contract?

Je mag in drie jaar tijd maximaal zes vervangingscontracten hebben. Het zevende contract voor vervanging is dan een vast contract. Tussen die contracten mag dan niet meer dan zes maanden zitten. Als er tussen twee contracten meer dan zes maanden zit, moet je opnieuw beginnen met tellen.

Die 'zes-maanden-regel' geldt pas vanaf 1 juli 2016. Hoe zit het dan als je voor die tijd ook al een paar tijdelijke contracten had?

Wat blijft is dat je na 1 juli 2016 pas na een keten van zes contracten recht hebt op een vast contract. Er is wel een verschil tussen de keten vóór 1 juli 2016 en na 1 juli 2016. Vóór 1 juli 2016 wordt de keten verbroken als er meer dan drie maanden tussen twee contracten zit. Dan moet je dus opnieuw beginnen met tellen. Na 1 juli 2016 wordt de keten pas verbroken als er meer dan zes maanden tussen twee contracten zit. Als je een keten kunt maken van zes contracten waarbij de contracten vóór 1 juli 2016 minder dan drie maanden uit elkaar liggen en na 1 juli 2016 minder dan zes maanden, is het zevende contract een vast contract. Dat geldt uiteraard alleen als er tussen het zesde en zevende contract niet meer dan zes maanden zit.

Ligt er tussen het zesde en zevende contract wel meer dan zes maanden, dan is het zevende contract het eerste contract van een nieuwe keten. Bij een onderbreking tussen twee contracten van meer dan zes maanden begint immers een nieuwe keten.



Nog meer vragen? Als je lid bent van CNV Onderwijs
kun je ze stellen via cao-po@cnv.nl



bezoekadres
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

postadres
Postbus 2510
3500 GM Utrecht

www.cnvonderwijs.nl
cnvconnectief@cnv.nl
030 751 1003