

Datum:	20 november 2014
Van:	Stafmedewerker P&O en directeur/bestuurder
Aan:	Alle medewerkers en invallers van De Veenplas
Onderwerp:	CAO-PO 2014
Status:	Ter informatie



Eind september jl. Is de nieuwe CAO-PO vastgesteld. Via deze notitie willen wij jullie op de hoogte stellen van de belangrijkste wijzigingen.

Hebben jullie na het lezen van deze notitie nog vragen dan verzoeken wij jullie deze, bij voorkeur per mail, te stellen aan Carola Leliveld, c.leliveld@veenplas.nl.

De CAO is met terugwerkende kracht tot **1 juli 2014** vastgesteld, echter voor de diverse onderwerpen zijn verschillende invoeringsmomenten bepaald.

De wijzigingen in de nieuwe CAO hebben betrekking op de volgende onderwerpen:

1. Salarissen

Per **1 september 2014** worden de salarissen met 1,2% verhoogd.

OHM heeft ons laten weten dat, als gevolg van het tijdstip van het beschikbaar komen van de salaristabellen, de salarisverhoging in het salaris van november 2014 (met terugwerkende kracht tot 1 september 2014) doorgevoerd zal worden.

Afhankelijk van extra ruimte in de kabinetsbijdrage in 2015 zal per **1 januari 2015** nog een aanvullende loonsverhoging toegekend worden.

2. Professionalisering

Bonden en werkgever vinden dat het onderwijs een kwaliteitsimpuls nodig heeft en dat het daarbij draait om de kwaliteit van de leerkrachten, schoolleiders en het ondersteunend personeel.

De CAO-teksten m.b.t. dit onderwerp worden eind november 2014 verwacht. Na ontvangst van de teksten en de vertaling hiervan naar de situatie binnen De Veenplas komen wij met nadere informatie.

3. Werkdruk/werktijden

Bonden en werkgever (PO-raad) zijn het erover eens dat de werkdruk in het onderwijs het noodzakelijk maakt goede afspraken te maken over het beheersen van de werkdruk. Het is van belang dat de balans tussen taken, beschikbare tijd en ervaren werkdruk zichtbaarder wordt gemaakt dan nu het geval is. Daarom zijn er afspraken gemaakt die betrekking hebben op:

- jaartaak/werkweek
- vakantieverlof
- overwerk
- formatie

De nieuwe afspraken over werkdruk/werktijden moeten worden toegepast per **1 augustus 2015**, maar schoolbesturen mogen ervoor kiezen de nieuwe regels al eerder in te voeren.

Aangezien alle afspraken met de medewerkers t.a.v. de normjaartaak voor schooljaar 2014/2015 al gemaakt zijn, is binnen het managementteam besloten deze voor dit schooljaar te handhaven.

Wat ten aanzien van dit onderwerp op dit moment wel van belang is, is dat bepaald is dat eventuele nieuwe benoemingen na **1 oktober 2014** moeten voldoen aan de CAO-regels m.b.t. de jaartaak/werkweek. Dit geldt ook voor de kort-tijdelijke benoemingen van invallers.

De uitgangspunten bij het berekenen van de werktijdfactoren zijn, op grond van de nieuwe CAO-PO:

- Een full-timer werkt 40 uur per week (1,0 wtf);
- Een full-timer werkt op jaarbasis 1659 uur (o.b.v. een 40-urige werkweek is dit 41,5 werkweek per jaar);
- De minimale betrekkingssomvang is 8 uur per week (0,2 wtf). Dit kan verdeeld worden over meerdere dagen;
- Als op een dag meer dan 5,5 uur gewerkt wordt, bestaat er recht op een pauze van een half uur tussen 11.00 en 14.00 uur;
- Een werkdag kan langer of korter zijn dan 8 uur, maar de totale benoeming wordt gebaseerd op hele uren per week.

Bij De Veenplas is besloten de volgende werktijdfactoren te gaan hanteren voor werkdagen. Dit is ingegaan op **1 oktober 2014** en geldt voor invaldagen en eventuele nieuwe benoemingen:

Maandag	8 uur	0,2 wtf
Dinsdag	8 uur	0,2 wtf
Woensdag	8 uur	0,2 wtf
Donderdag	8 uur	0,2 wtf
Vrijdag	8 uur	0,2 wtf
Totaal	40 uur	1 wtf

4. Duurzame inzetbaarheid

Per **1 oktober 2014** is de regeling duurzame inzetbaarheid van kracht geworden. Deze regeling is bedoeld om medewerkers in staat te stellen te werken aan hun eigen duurzame inzetbaarheid.

De nieuwe regeling bestaat uit een drietal onderdelen:

- a. Duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer (40 uur per jaar naar rato)
- b. Bijzonder budget voor starters (40 uur extra per jaar naar rato)
- c. Bijzonder budget voor oudere werknemers (nadere uitwerking hieronder).

Ad a en b: deze onderdelen worden in de loop van het jaar nader uitgewerkt.

Ad c: Bijzonder budget voor oudere werknemers

Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uren voor duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer, jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uren ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. De werknemer kan de uren, in overleg met de directeur, inzetten voor collegiale consultatie, studieverlof, coaching,

oriëntatie op mobiliteit en andere niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden. De uren kunnen ook ingezet worden voor verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatieverlof). In dat geval betaalt de werknemer een eigen bijdrage van 40% (schaal 8 of lager) of 50% (hogere salarisschalen) over het bijzonder budget van 130 uren.

Overgangsregeling BAPO

De werknemer die op 30 september 2014 BAPO-verlof opnam kan naast de duurzame inzetbaarheidsregeling gebruikmaken van de overgangsregeling BAPO.

De overgangsregeling BAPO is onderverdeeld in een regeling voor de leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar, 56 jaar en 57 jaar en ouder. De medewerkers die dit betreft ontvangen een brief waarin hun persoonlijke situatie wordt toegelicht.