

RAP

Vergelijkingstabel

CAO PRIMAIR ONDERWIJS 2024 - 2025

ONDERDEEL	CAO PO 2023-2024 (OUD)	CAO PO 2024-2025 (NIEUW)	TOELICHTING
Algemene toelichting	Deze vergelijkingstabel ziet op de inhoudelijke wijzigingen van de nieuwe Cao PO 2024-2025 ten opzichte van de voorgaande cao. Deze tabel bevat geen overzicht van de veranderingen in taalgebruik die geen gevolgen hebben voor de inhoud van de cao.		
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN			
Artikel 1.1 Begripsbepalingen			
Begrip: Jaar	Voor de werknemer bedoeld in artikel 8.3, wordt hieronder verstaan: kalenderjaar, voor overige werknemers wordt hieronder verstaan: schooljaar. Voor artikel 8.1 wordt onder jaar verstaan de periode van 1 oktober van het ene jaar tot en met 30 september van het volgende jaar.	Een tijdvak van 12 maanden.	Aanpassing van vier begripsbepalingen in de begrippenlijst.
Begrip: Kalenderjaar	-	Het tijdvak van 1 januari tot en met 31 december	
Begrip: Normbetrekking	De betrekking of de betrekkingen waarvan de omvang op jaarbasis gelijk is aan 1659 uur. In het kader van regelgeving op het terrein van de sociale zekerheid is de gemiddelde weektaak op jaarbasis gelijk aan 36,86 uur.	De betrekking of de betrekkingen waarvan de omvang op jaarbasis gelijk is aan 1659.	
Begrip: Werktijdfactor	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.	De getalsmatige weergave van de omvang van het dienstverband. Deze wordt berekend als het aantal uur van het arbeidscontract per week gedeeld door 40.	
Artikel 1.3 Interpretatiecommissie CAO PO			
Lid 2	De commissie bestaat uit drie leden, waarvan één lid wordt aangewezen door de	De commissie bestaat uit vier leden, namelijk twee vertegenwoordigers van de vakbond(en) en 2	

RAP

	werkgeversorganisatie en één lid door de gezamenlijke vakbonden. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter.	vertegenwoordigers van de werkgever. De leden wijzen uit hun midden twee voorzitters aan, een namens de vakbond en een namens de werkgever. Behandeling van een geschil zal worden geleid door de voorzitter van die geleding die niet het geschil aanhangig heeft gemaakt.	
Lid 3	De commissie heeft tot taak te oordelen over het door hem door de werkgeversorganisatie dan wel door de gezamenlijke vakbonden voorgelegde geschil tussen de werkgeversorganisatie en de gezamenlijke vakbonden omtrent de interpretatie van bepalingen van deze cao.	De commissie heeft tot taak te oordelen over het door hem door de werkgeversorganisatie dan wel door de gezamenlijke vakbonden voorgelegde geschil tussen de werkgeversorganisatie en de gezamenlijke vakbonden omtrent de interpretatie van bepalingen van deze cao. elk van de partijen bij deze cao is bevoegd zich tot deze commissie te wenden.	
Lid 4	De uitspraak van de commissie is bindend.	De uitspraak van de commissie is leidend voor alle cao-partijen.	
Artikel 1.6 Inwerkingtreding, looptijd en opzegging			
Lid 1	De cao heeft een looptijd van 1 mei 2023 tot en met 30 september 2024.	De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2024 tot en met 31 oktober 2025.	Looptijd aangepast.
HOOFDSTUK 2 ARBEIDSDUUR EN FORMATIEBELEID			
Artikel 2.2 Werkverdeling op schoolniveau			
Lid 7	In het werkverdelingsplan worden tenminste geregeld: (...) - De besteding van de professionaliseringsmiddelen uit het Onderwijsakkoord (Samen voor het beste Onderwijs 2022) en de effecten die dit heeft op de beschikbare tijd. Hierbij wordt voor ieder teamlid duidelijk en herkenbaar hoe de middelen worden besteed en hoe dit bijdraagt aan het doel ervan.	In het werkverdelingsplan worden tenminste geregeld: (...) - De besteding van de professionaliseringsmiddelen uit het Onderwijsakkoord (Samen voor het beste Onderwijs 2022) en de effecten die dit heeft op de beschikbare tijd. Hierbij wordt voor ieder teamlid duidelijk en herkenbaar hoe de middelen worden besteed en hoe dit bijdraagt aan het doel ervan (zie tevens artikel 9.3A).	Verwijzing naar artikel 9.3A toegevoegd.

Artikel 2.3 Inzet per werknemer

Lid 4	Met de individuele werknemer worden afspraken gemaakt over professionalisering en de inzet van uren voor duurzame inzetbaarheid.	Werknemers hebben het recht om onbereikbaar te zijn voor ouders/verzorgers van leerlingen op niet-werkdagen en op werkdagen na 18:00 uur. Van tevoren geplande werkzaamheden in de avonduren zijn hiervan uitgezonderd.	Het recht op onbereikbaarheid is toegevoegd in een nieuw lid 4. Oude lid 4 en 5, zijn nu lid 5 en 6. Aan de tekst van het nieuwe lid 5 is bovendien toegevoegd 'budget en uren', waar voorheen alleen stond 'uren'.
Lid 5	Met wederzijds goedvinden kan worden afgesproken dat de werknemer meer dan 940 uur ³ lesgevende taken heeft, met inachtneming van de totale 1659 uur. Het overleg is gericht op overeenstemming tussen werkgever en werknemer. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en er een onwerkbaar situatie ontstaat op school, dan stelt de werkgever de inzet van de werknemer voor het volgende schooljaar vast.	Met de individuele werknemer worden afspraken gemaakt over de inzet van budget en uren voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid.	
Lid 6	-	Met wederzijds goedvinden kan worden afgesproken dat de werknemer meer dan 940 uur ³ lesgevende taken heeft, met inachtneming van de totale 1659 uur. Het overleg is gericht op overeenstemming tussen werkgever en werknemer. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en er een onwerkbaar situatie ontstaat op school, dan stelt de werkgever de inzet van de werknemer voor het volgende schooljaar vast.	

HOOFDSTUK 3 DIENSTVERBAND**Artikel 3.15 Voornemen**

Lid 1	Het voornemen tot een besluit tot: a. schorsing als bedoeld in artikel 3.10; (...)	Het voornemen tot een besluit tot: b. schorsing als bedoeld in artikel 3.10 en artikel 3.12 eerste en tweede lid; (...)	Artikel 3.12 eerste en tweede lid is toegevoegd aan het artikel. Ook voor die besluiten moet je dus een voornemen aan de werknemer kenbaar maken.
-------	---	--	---

Artikel 3.23 Voorwaarden

Lid 14	De arbeidsovereenkomst van de LIO 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. 11.	De arbeidsovereenkomst van de LIO maakt op grond van artikel 7:668a lid 9 BW geen onderdeel uit van de keten van arbeidsovereenkomsten, zoals is bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW en artikel 3.1 lid 2 t/m 5 CAO PO.	Ter verduidelijking is nu expliciet opgenomen dat artikel 3.1 lid 2 t/m 5 niet van toepassing is op de LIO.
Lid 15	De artikelen 2.3, 6.1 t/m 6.3, 6.7, 6.13, 6.14, 6.21 en 8.10 tot en met 8.13, 8.16 t/m 8.20, 8A.5 en 8A.6 zijn niet van toepassing op de LIO.	De artikelen 2.3, 3.1 lid 2 t/m 5, 6.1 t/m 6.3, 6.7, 6.13, 6.14, 6.21 en 8.10 tot en met 8.13, 8.16 t/m 8.20, 9.5 en 9.6 zijn niet van toepassing op de LIO.	

HOOFDSTUK 5 FUNCTIE EN FUNCTIEWAARDERING**Artikel 5.6 Implementatie FUWA PO 2024 en invoering nieuwe voorbeeldfuncties**

Lid 1	<i>Voor de leesbaarheid van deze tabel, nemen we de tekst van het oude artikel 'Heroverweging en actualisering functie onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie' niet over.</i>	De werkgever herwaardeert de directiefuncties en de functies van gedragswetenschapper en logopedist op basis van het per 1 oktober 2024 aangepaste FUWA PO. Na overleg met de functiehouders overweegt hij of nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn. Indien nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, kan gebruik worden gemaakt van de nieuwe voorbeeldfuncties die sociale partners hebben vastgesteld. Vervolgens vindt herwaardering plaats op basis van de geactualiseerde versie van FUWA PO. Besluiten, waaronder ook een besluit dat geen nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, worden genomen met instemming van de PGMR.	Nieuw cao-artikel met het oog op de implementatie van FUWA PO 2024 en de invoering van nieuwe voorbeeldfuncties. Deze voorbeeldfuncties zijn overigens gepubliceerd op de website van de PO-raad .
		De (adjunct-)directiefuncties dienen op basis van de vernieuwde kenmerkcores uit FUWA PO 2024 opnieuw te worden gewaardeerd, ongeacht of er gebruik wordt gemaakt van nieuwe of bestaande functiebeschrijvingen.	
		Dit proces wordt afgerond voor 1 juli 2025.	
		Met ingang van 1 juli 2025 vervallen de schalen A10 en D11. Indien uit de herwaardering van een functie bedoeld in het tweede lid, een waardering volgt die aanleiding geeft tot een inschaling in schaal 10, wordt de medewerker ingeschaald in	

RAP

		LB of OOP10. Bij inschaling in schaal 11, zal de medewerker in schaal A11 worden ingedeeld.	
		Indien bij een nieuwe waardering van een werknemer in de bij lid 1 genoemde functiegroepen een hogere salarisschaal hoort, wordt de werknemer met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 in de nieuwe salarisschaal ingepast. Inpassing geschiedt in het naasthogere bedrag in de betreffende salarisschaal. Bij deze inpassing worden ook eventuele bestaande toelagen in zowel de oude als de nieuwe schaal meegenomen om te voorkomen dat een werknemer er op achteruit gaat.	
		Indien een nieuwe waardering leidt tot een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer het salaris en het uitzicht op hogere periodieken en de bij deze oude schaal behorende bindingstoelage en arbeidsmarkttoelage, voor zo lang als deze toelagen aanwezig zijn.	

Artikel 5.3 Participatiebaan

	<i>Voor de leesbaarheid van deze tabel nemen we de tekst van dit artikel niet over.</i>	Vervallen.	Met het verval van de aparte 'participatiebaan' verdwijnt ook het cao-artikel die de participatiebaan verder toelichtte en andere cao-bepalingen uitsloot.
--	---	------------	--

Artikel 5.7 Conversie van werknemers per 1 januari 2022

Lid 1	<i>Voor de leesbaarheid van deze tabel nemen we de tekst van dit artikel niet over.</i>	Vervallen.	De conversie van werknemers naar een nieuwe salaristabel is inmiddels achter de rug. Daarom is dit artikel geschrapt.
-------	---	------------	---

HOOFDSTUK 6 SALARIS

Artikel 6.1 Arbeidsduur, salaris en salarisschaal

RAP

Lid 1	Per 1 juli 2023 worden de salarisbedragen verhoogd met 10%. De verhoging werkt door in de pensioenopbouw, bovenwettelijke uitkeringen, (opbouw) van de nominale eindejaarsuitkering en de arbeidsmarkttoelage voor (adjunct)directeuren..	Per 1 oktober 2024 worden de salarisbedragen verhoogd met 4,9%. De verhoging werkt door in de pensioenopbouw en bovenwettelijke uitkeringen	
Lid 2	In november 2023 wordt aan werknemers een eenmalige uitkering betaald van: a. € 1.000,- voor werknemers in schaal 1 tot en met schaal 5; b. € 600,- voor werknemers in schaal 6 tot en met schaal 9; c. € 350,- voor overige werknemers. Deze uitkering is pensioengevend.	Per 1 oktober worden de schalen OOP 1 tot en met 8 en 11 herzien, alsmede schaal OOP 13, D13 en A13.	
Lid 3	Deze eenmalige uitkering wordt opgebouwd naar rato van de diensttijd en de werktijdfactor in de maanden augustus tot en met oktober 2023.	Huidige medewerkers worden ingedeeld in de herziene schaal die voor hen van toepassing is. Bij deze indeling wordt de conversietabel gehanteerd zoals opgenomen in Bijlage A1 ((adjunct-) directeuren) en Bijlage A3 (OOP).	
Lid 4	Kortingen worden op dezelfde manier bepaald als voor de eindejaarsuitkering voor OOP op grond van artikel 6.21 van deze cao.	In afwijking van het gestelde in het derde lid, geldt voor D13, A13 en OOP 13 dat deze werknemers in de trede blijven waar zij al waren ingedeeld.	
Artikel 6.6 Salarisbetaling over een gedeelte van de maand			
Lid 1	Als het maandsalaris voor de werknemer moet worden vastgesteld over een gedeelte van een kalendermaand, wordt uitgegaan van het salaris per dag berekend door het maandsalaris te delen door het aantal dagen dat de betreffende maand telt.	Bij de berekening van het salaris voor een gedeelte van een maand wordt het salaris berekend als: het aantal uur gewerkt (inclusief alle verlofvormen) * het uursalaris.	Een nieuwe formule voor berekening van het uurloon is toegevoegd.
Lid 2	Indien een werknemer in dienst treedt voor een periode van zes maanden of korter en voor een periode die korter is dan een kalendermaand, geschiedt dit, in afwijking van het eerste lid, aan de hand van de formule: (w x q + r) x (3:13) x s, waarin:	Het uursalaris is: 1/174 * maandsalaris zoals vermeld in de voor de werknemer betreffende salaristabel en trede.	

	w = de werktijdfactor is die voor de werknemer geldt; q = het aantal volledige kalenderweken waarin de werknemer in de desbetreffende maand werkzaam is; r = het aantal uren dat de werknemer feitelijk heeft gewerkt in de niet-volledige kalenderweek of kalenderweken waarin hij in de desbetreffende maand werkzaam is, gedeeld door 36,86; s = het salaris bij een normbetrekking. De uitkomst wordt rekenkundig afgerond op eurocenten.		
Lid 3	Lid twee is ook van toepassing op de tijdelijke uitbreiding van de werknemer naast zijn arbeidsovereenkomst, voor zover de tijdelijke uitbreiding zich niet over een volledige kalendermaand uitstrekt.	Over het op deze manier bepaalde salaris worden de andere arbeidsvoorwaarden berekend en uitbetaald zoals vastgelegd in deze cao. Eventuele van toepassing zijnde kortingen, worden eveneens toegepast.	
Lid 4	-	Dit artikel is ook van toepassing op de tijdelijke uitbreiding van de werknemer naast zijn arbeidsovereenkomst, voor zover de tijdelijke uitbreiding zich niet over een volledige kalendermaand uitstrekt.	
Artikel 6.8 Arbeidsmarkttoelage directie			
Lid 1	<i>Voor de leesbaarheid van deze tabel nemen we de tekst van dit artikel (oude artikel 6.8a) niet over.</i>	Vanaf 1 januari 2022 wordt aan werknemers in de categorie directie een arbeidsmarkttoelage toegekend.	Oude artikel 6.8a is nu artikel 6.8. De inhoud is ongewijzigd.
Lid 2		Dit artikel vervalt op 31 december 2026.	
		In 2026 evalueren partijen de werking van de toelage in dit artikel. Daarbij bekijken partijen hoe de indeling van directie over de functieschalen zich heeft ontwikkeld. Ook bekijken partijen hoe het arbeidsmarktprobleem zich ontwikkelt. Op grond van deze analyse en de beschikbare	

RAP

		arbeidsvoorwaardelijke middelen, maken sociale partners dan nieuwe afspraken.	
Lid 3		De hoogte van de arbeidsmarkttoelage directie is bij een normbetrekking: a. voor adjunct-directeuren in A10 en A11 € 1.760,00. Maandelijks is dat € 146,67 b. voor adjunct-directeuren in A12 € 880,00. Maandelijks is dat € 73,33. c. voor directeuren in D11 en D12 € 2.640,00. Maandelijks is dat € 220,00. d. voor directeuren in D13 € 1.320,00. Maandelijks is dat € 110,00.	
Lid 4		De toelage wordt maandelijks uitbetaald.	
Lid 5		De toelage werkt niet door in het vakantiegeld (artikel 6.12) en de eindejaarsuitkering (artikel 6.11). Verder gelden de bepalingen in bijlage A9.	
Artikel 6.9 Bindingstoelage (vervalt per 1 januari 2025)			
Lid 7	-	In december 2024 wordt eenmalig de over de maanden september, oktober, november en december van 2024 opgebouwde bindingstoelage, uitbetaald.	In de titel is toegevoegd dat de bindingstoelage per 1 januari 2025 vervalt. Lid 7 is nieuw toegevoegd, voor een juiste afwikkeling van de bindingstoelage in december 2024.
Artikel 6.9a Oktobertoelage			
Lid 1	-	Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2025.	Nieuw artikel over de hoogte, opbouw en uitvoering van de oktobertoelage.
Lid 2	-	Werknemers in de hoogste trede van hun schaal dan wel werknemers die op grond van de garantieregeling, een salarisbedrag ontvangen dat hoger is dan het hoogste bedrag in hun functieschaal, hebben recht op de oktobertoelage.	

RAP

Lid 3	-	In aanvulling op het tweede lid hebben OOP-ers die niet in de hoogste trede van hun schaal zitten ook recht op een oktobertoelage.	
Lid 4	-	De bedragen van de oktobertoelage zijn: • bedoeld in lid 2: € 1640,00 • bedoeld in lid 3: OOP-ers in schaal 1 tot en met 8: € 1640,00 OOP-ers in schaal 9 en hoger: € 302,50	
Lid 5	-	De oktobertoelage kent een opbouwsystematiek. Opbouw vindt plaats per maand naar rato van diensttijd en werktijdfactor in de betreffende maand. Voor de berekeningswijze, zie Bijlage A9.	
Lid 6	-	De opbouw per maand is voor voltijdsmedewerkers die de hele maand in dienst zijn: bedoeld in lid 2: € 136,67 bedoeld in lid 3: OOP-ers in schaal 1 tot en met 8: € 136,67 OOP-ers in schaal 9 en hoger: € 25,21	
Lid 7	-	De uitbetaling van de toelage vindt plaats in oktober. De uitbetaling is de som van de opbouw per maand van november tot en met oktober.	
Lid 8	-	In afwijking van lid 7 wordt bij wijze van overgangsrecht voor werknemers in de functiecategorie eraren en irecteuren, OOP-ers in de schalen 9 en hoger, die in augustus 2025 in de hoogste trede van hun schaal komen en op 1 oktober van dat jaar in dienst zijn, de hoogte van de oktobertoelage van 2025 vastgesteld op 10/3 maal de som van de opbouw in augustus, september en oktober van dat jaar.	

RAP

Lid 9	-	In afwijking van de leden 5 en 7 geldt voor 2025 dat de opbouw plaatsvindt over de maanden januari 2025 tot en met oktober 2025.	
Artikel 6.10a Arbeidsmarkttoelage scholen met veel achterstandsleerlingen			
Lid 1	-	Dit artikel geldt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.	Nieuw artikel over de arbeidsmarkttoelage, specifiek vanaf 1 januari 2025. De regels die gelden tot en met 31 december 2024, staan in artikel 6.10.
Lid 2	-	Dit artikel geeft invulling aan de besteding van de aanvullende bekostiging zoals bepaald in de Regeling van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs tot het verstrekken van aanvullende 54 bekostiging voor het primair en voortgezet onderwijs voor de uitvoering van een arbeidsmarkttoelage voor het najaar van 2023 (Regeling aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage 2025) en in opvolgende regelingen.	
Lid 3	-	De werkgever is gehouden een arbeidsmarkttoelage toe te kennen aan werknemers van scholen/vestigingen die vallen onder de regeling zoals genoemd in het tweede lid. Een werkgever kan uitsluitend met instemming van de PGMR besluiten om de arbeidsmarkttoelage toe te kennen aan andere scholen dan aan de scholen waarvoor de bekostiging werd toegekend.	
Lid 4	-	De toelage wordt tweemaal per jaar uitgekeerd, eenmaal in juli 2025 en eenmaal in december 2025. Daarbij wordt 58,33% van het totale budget toegekend in juli en 41,67% in december.	
Lid 5	-	De toe te kennen bedragen en/of percentages worden berekend op basis van de toegekende bekostiging zoals bedoeld in de regeling genoemd in het tweede lid van dit artikel. De werkgever komt de nieuwe bedragen en/of percentages overeen met de PGMR.	
Artikel 6.16 Overgangsbepaling functiewisseling			

RAP

Lid 3	In geval een werknemer door toepassing van FUWA PO in een lagere functie wordt geplaatst dan hij vervulde, behoudt hij, zolang hij in dienst is bij dezelfde werkgever, zijn salaris en het salarisuitzicht verbonden aan zijn vorige functie.	In geval een werknemer door toepassing van FUWA PO in een lagere functie wordt geplaatst dan hij vervulde, behoudt hij, zolang hij in dienst is bij dezelfde werkgever, zijn salaris en het salarisuitzicht verbonden aan zijn vorige functie. In andere gevallen van plaatsing in een lagere functie treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over de gevolgen daarvan.	De laatste volzin is een nieuwe toevoeging aan dit artikel.
Artikel 6.19 Extra bepaling met betrekking tot directiefuncties (vervallen)			
	Met ingang van 1 januari 2022 komt de voorbeeldfunctie Directeur D11 te vervallen.	Vervallen.	Artikel 6.19 (oud) is vervallen.
Artikel 6.21 Eindejaarsuitkering OOP (vervalt per 1 januari 2025)			
	Tekst ongewijzigd.	Tekst ongewijzigd.	Alleen de titel van dit artikel is aangepast.
Artikel 6.22 Toelage in verband met onregelmatige diensten			
Lid 5	Voor het salaris per uur wordt uitgegaan van 1/166 deel van het salaris bij een werktijdfactor van 1,000.	Voor het salaris per uur wordt uitgegaan van 1/174 deel van het salaris bij een werktijdfactor van 1,000.	Berekening uurloon is aangepast van 1/166 naar 1/174.
Artikel 6.24			
Lid 9	Voor het salaris per uur wordt uitgegaan van 1/166 deel van het salaris bij een werktijdfactor van 1,000.	Voor het salaris per uur wordt uitgegaan van 1/174 deel van het salaris bij een werktijdfactor van 1,000.	Berekening uurloon is aangepast van 1/166 naar 1/174. Lid 10 is nieuw toegevoegd als extra toelichting.
Lid 10	-	Over dit salaris en deze uren worden de eindejaarsuitkering (artikel 6.11), de vakantie-uitkering (artikel 6.12) en de oktobertoelage (artikel 6.9a) uitbetaald, op overeenkomstige wijze als beschreven in artikel 6.6.	
HOOFDSTUK 7 VERGOEDING EN FINANCIËLE REGELINGEN			
Artikel 7.2 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer			
	Voor de leesbaarheid van deze tabel nemen we de tekst van dit artikel niet over.	Voor de leesbaarheid van deze tabel nemen we de tekst van dit artikel niet over.	Het oude artikel 7.2 bevatte de reiskostenregeling tot en met 31 december 2023. De nieuwe regeling stond in 7.2a. In deze cao staat de actuele

			reiskostenregeling in artikel 7.2. Artikel 7.2a is vervallen.
Artikel 7.5 Fiets-privéregeling			
Lid 1	De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een fiscale fiets-privé-regeling.	De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een fiscale fietsprivéregeling.	
Lid 2	-	De werkgever kan naast het bepaalde in lid 1 op vrijwillige basis een leasefietsregeling aan de werknemer aanbieden. Indien de werknemer hiervan gebruik maakt, kan de werknemer niet deelnemen aan de fiscale fietsprivéregeling van lid 1 en zal de vergoedingsregeling woon-werkverkeer van artikel 7.2 voor deze werknemer komen te vervallen.	
Artikel 7.6 Registratiekosten paramedici			
	De werkgever vergoedt aan de werknemer met een paramedische functie de kosten die verbonden zijn aan de verplichte en onverplichte registratie in het kwaliteitsregister van de betreffende beroepsgroep.	De werkgever vergoedt aan de werknemer met een paramedische functie of een functie van gedragswetenschapper de kosten die verbonden zijn aan de verplichte en onverplichte registratie in het kwaliteitsregister van de betreffende beroepsgroep.	De 'functie van gedragswetenschapper' is toegevoegd.
HOOFDSTUK 8 VERLOF			
Artikel 8.3 Aanvullende bepalingen voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken			
Titel	Aanvullende bepalingen voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken en werknemers in de categorie participatiebanen	Aanvullende bepalingen voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken	De titel van dit artikel is aangepast. Het stukje 'werknemers in de categorie participatiebanen' is verwijderd.
Artikel 8.6 Kort buitengewoon verlof (imperatief)			
Lid 1n	adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor zes weken al dan niet aaneengesloten gedurende een periode van	adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor maximaal zes weken al dan niet aaneengesloten gedurende een periode van zesentwintig weken, die aanvangt vier weken	De termijn 'zes weken' is hetzelfde, maar nu is toegevoegd 'maximaal zes weken'.

	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;	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;	
Artikel 8.19 Betaald ouderschapsverlof (geldig vanaf 2 augustus 2022)			
Lid 3	Als 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 of 8.19b 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 met uitzondering van het gedeelte van betaald ouderschapsverlof dat vanaf 2 augustus 2022 is opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.	Als 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 7:669 lid 1 sub e of sub i BW 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 met uitzondering van het gedeelte van betaald ouderschapsverlof dat vanaf 2 augustus 2022 is opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.	Verwijzingen bij ontslag zijn aangepast van cao-artikelen naar BW-artikelen.
Lid 4	Als 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 8.19 of 8.19b 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 met	Als 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 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 met uitzondering van het gedeelte van betaald ouderschapsverlof dat vanaf 2 augustus 2022 is opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.	Verwijzing naar artikel 8.19b is vervallen, omdat dit artikel in zijn geheel is vervallen in de nieuwe cao.

	uitzondering van het gedeelte van betaald ouderschapsverlof dat vanaf 2 augustus 2022 is opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.		
Lid 5	Het vierde en vijfde lid zijn niet van toepassing als de werknemer ontslag neemt of zijn werktijdfactor wordt verminderd omdat hij een betrekking aanvaardt bij een andere onderwijsinstelling die door de rijksoverheid wordt bekostigd.	Het derde en vierde lid zijn niet van toepassing als de werknemer ontslag neemt of zijn werktijdfactor wordt verminderd omdat hij een betrekking aanvaardt bij een andere onderwijsinstelling die door de rijksoverheid wordt bekostigd.	‘Vierde en vijfde lid’ is veranderd naar ‘derde en vierde lid’. Dit betrof een foutje uit de vorige cao, dat nu is rechtgezet.
Lid 6	De artikelen 8.19 en 8.19b zijn ook van toepassing bij adoptie of pleegouderschap van een kind jonger dan 8 jaar, waarbij voor het eerste levensjaar geldt het eerste jaar van plaatsing na adoptie of pleegouderschap.	Artikel 8.19 is ook van toepassing bij adoptie of pleegouderschap van een kind jonger dan 8 jaar, waarbij voor het eerste levensjaar geldt het eerste jaar van plaatsing na adoptie of pleegouderschap.	Verwijzing naar artikel 8.19b is vervallen, omdat dit artikel in zijn geheel is vervallen in de nieuwe cao.

Artikel 8.19b Overgangsregeling betaald ouderschapsverlof

	Art. 8.19 lid 2 is ook van toepassing op het resterend deel van betaald ouderschapsverlof dat gedeeltelijk voor 2 augustus 2022 is opgenomen en tijdens het eerste levensjaar van het kind alsnog wordt opgenomen.	Vervallen.	De overgangsregeling is vervallen.
	Afspraken die tussen werkgever en werknemer voor 14 juli 2022 zijn gemaakt over opname van betaald ouderschapsverlof ten behoeve van een kind dat reeds de leeftijd van 4 jaar bereikt heeft, blijven uiterlijk tot en met schooljaar 2023/2024 geldig, en worden indien nodig aangepast zodanig dat deze uiterlijk schooljaar 2023/2024 kunnen worden ingezet.	Vervallen.	

HOOFDSTUK 8A DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 8A.1 t/m 8A.11

Dit hoofdstuk is helemaal vervallen. Dit komt doordat het DI-budget is samengevoegd met het professionaliseringsbudget. Dit wordt geregeld in hoofdstuk 9.

HOOFDSTUK 9 PROFESSIONALISERING EN DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 9.1 Professionaliseringsbeleid

Lid 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.	Doorlopend en op alle niveaus in de organisatie is aandacht voor professionele ontwikkeling. Dit betreft zowel door werkgever opgedragen professionalisering als professionalisering aansluitend bij de eigen behoefte van werknemer. Werkgever en werknemer spannen zich daartoe maximaal in.	
Lid 2	De werkgever legt jaarlijks verantwoording af aan de PMR over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en de besteding van het budget.	De werkgever stelt in overleg met de PGMR en in aansluiting op de organisatiestrategie een meerjarenprofessionaliseringsbeleid op. Hierin worden afspraken gemaakt over de kaders voor opgedragen professionalisering van (groepen) medewerkers binnen de organisatie en het hiervoor beschikbare budget.	
Lid 3	-	De werkgever legt jaarlijks over het gevoerde beleid op schoolniveau verantwoording af aan de PMR inclusief de behaalde resultaten en de besteding van het budget.	

Artikel 9.2 Gesprekkencyclus

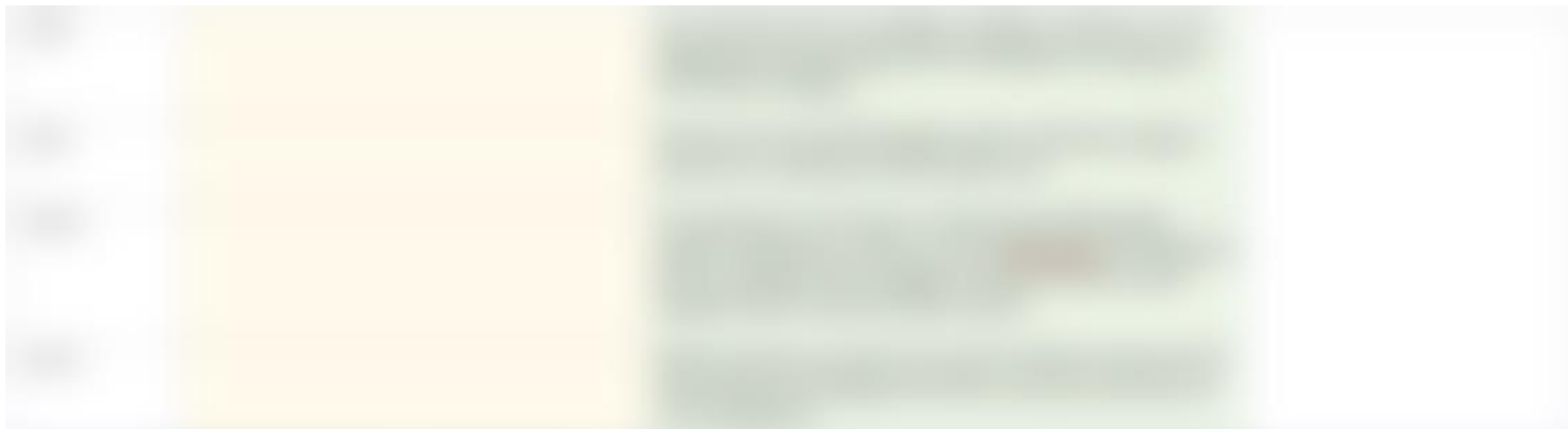
Lid 2	De werkgever stelt in overleg met de PGMR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen waaronder persoonlijk ontwikkelingsplan, de procedure en de frequentie van de gesprekkencyclus zijn vastgelegd. Hierin is in ieder geval geregeld dat voorafgaand aan een beoordeling functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden.	De werkgever stelt in overleg met de PGMR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen, de procedure en de frequentie van de gesprekken zijn vastgelegd. Hierin is in ieder geval geregeld dat voorafgaand aan een beoordeling functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden.	Het persoonlijk ontwikkelingsplan is verwijderd uit dit artikellid.
Lid 5	-	Tijdens deze gesprekken reflecteren werkgever en werknemer op de ondernomen activiteiten in het kader van professionalisering en duurzame inzetbaarheid (PDI).	Nieuw artikellid, met het oog op de samenvoeging van professionalisering en DI.

Artikel 9.3 Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

Lid 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.	De cursus-, examen-, materiaal-, reis- en verblijfkosten van een professionaliseringsactiviteit die in opdracht van de werkgever wordt gevolgd, worden door de werkgever vergoed. Dit geldt tevens voor de kosten voor behoud van het werkgelegenheidsperspectief van de werknemer. De in dit artikel genoemde professionaliseringsactiviteit vindt plaats binnen de overeengekomen arbeidsomvang van de werknemer.	Artikel 9.3 (oud) ging over de individuele professionalisering. In artikel 9.4 (oud) stond de opgedragen professionalisering. De opgedragen professionalisering staat nu in artikel 9.3 (nieuw).
Lid 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.		
Lid 3	De werknemer bepaalt na overleg met de werkgever waaraan het budget wordt besteed, passend bij de afspraken zoals bedoeld in lid 1. Het individuele professionaliseringsbudget kan in overleg met de werkgever gedurende maximaal drie jaar worden gespaard.		
Lid 4	De werknemer en de werkgever bespreken de resultaten van de activiteiten in het kader van zijn professionele ontwikkeling.		
Artikel 9.3a Professionalisering gericht op de basisvaardigheden van leerlingen			
Lid 2	Het budget per school is het bedrag per leerling maal het aantal leerlingen. Het bedrag per leerling kan verschillend zijn tussen de onderwijssoorten.	Het team op de school maakt, als onderdeel van het werkverdelingsplan zoals beschreven in artikel 2.2 lid 7 CAO PO, afspraken over het gebruik van deze middelen, stemt dit af met de werkgever en voert de afspraken uit.	Lid 2 (oud) is vervallen. Daarom zijn lid 3 (oud) en lid 4 (oud) in de nieuwe cao lid 2 (nieuw) en lid 3 (nieuw).
Lid 3	Het team op de school maakt, als onderdeel van het werkverdelingsplan zoals beschreven in artikel 2.2 cao po, afspraken over het gebruik	Sociale partners evalueren deze cao-afpraak in 2023 in samenhang met evaluatie van het werkverdelingsplan. Indien nodig geacht zullen partijen nieuwe en/of aanvullende	

Benieuwd naar de volledige vergelijkingstabel van RAP?

- Vraag [hier](#) meer informatie aan.
- Of neem contact op met Joep Ghielen, klantadviseur van RAP Onderwijs, via joep.ghielen@ijk.nl.



Deze vergelijkingstabel werd gemaakt door:

RAP