

Handreiking salarisgarantieregeling uit artikel 5.6 lid 8 CAO PO

PO-Raad en AVS geven in deze handreiking tekst en uitleg bij de salarisgarantieregeling uit art. 5.6 lid 8 CAO PO.

Een deel van de directeuren in het PO heeft op dit moment een garantietoelage. Deze garantietoelage is het gevolg van de herwaardering in 2020, waarbij zij in een salarisschaal werden geplaatst die een lager maximum kende dan dat zij daarvoor hadden. Dit was bijvoorbeeld het geval met directeuren die in 2020 eerst in een DC-schaal werden betaald en daarna in een D12-schaal kwamen. De garantietoelage compenseerde de achteruitgang. In artikel 5.6 van de cao werd destijds bepaald dat zij recht hielden op hun oude loon inclusief toelagen, op toekomstige stijging door periodieken (tot het maximum van hun oude schaal) en op toekomstige reguliere cao-salarisverhogingen. Het artikel geldt nog steeds.

Met het dichteren van de loonkloof stijgt ook voor directeuren het salaris dat zij nu en in de toekomst gaan verdienen. Dat betekent dat de garantietoelage kan worden verminderd. Door de salarisverhoging in deze cao komt hun nieuwe salaris immers meer in de buurt van hun oude salaris. In de CAO PO 2022! is afgesproken dat uitsluitend bij de conversie in 2022 (het dichteren van de loonkloof) de verhoging van het maandsalaris in mindering wordt gebracht op de toelage. En dus niet de hogere eindejaarsuitkering van 8,33%, de eventuele bindingstoelage en de arbeidsmarkttoelage.

Voor sommige werkgevers en schoolleiders is het nu onduidelijk hoe hoog de garantietoelage is die aan de schoolleider wordt toegekend.

De Toelage wordt eigenlijk steeds berekend als:

Garantietoelage = Garantiebeloning – huidige maandbeloning

Waarbij:

- Garantiebeloning = de beloning die de directeur in kwestie zou hebben gehad indien geen omzetting zou hebben plaatsgevonden in 2020 (CAO PO 2019 – 2020), waarbij tredeverhogingen en generieke salarisverhogingen meegerekend worden.
- Huidige maandbeloning = huidig maandsalaris

Deze berekening moet eigenlijk steeds opnieuw worden gemaakt, zodra één van beide bedragen verandert (of beide tegelijkertijd).

Om hierin te ondersteunen hebben we de oude maandbeloning (maandsalaris plus levensloopbijdrage plus directietoelage) verhoogd met de generieke salarisverhoging tot de bedragen die nu zouden gelden als zij nog zouden hebben bestaan. Met deze fictieve salarisschalen kunnen werkgever en schoolleider makkelijk bepalen wat de beloning nu zou zijn geweest zonder de herziening van 2020.

Hieronder tabellen met de garantiebeloningen (maandsalaris plus levensloopbijdrage plus directietoelage), per oude schaal en trede.

Als voorbeeld:

1. Een directeur had in het voorjaar van 2020 een salaris in DC, trede 12, in de kolom 'basis in 2020': euro 5.459 (dit is inclusief 0,8% levensloopbijdrage en directietoelage).
2. Zonder cao-afspraken in 2020 en dus zonder herplaatsing in de nieuwe D-numerieke schalen zou deze directeur in augustus 2020 naar DC trede 13 van deze schaal gaan: de maandbeloning zou dan euro 5.578 zijn geworden.
3. Per 1 januari 2021 zou de maandbeloning dan verhoogd zijn met 2,25% naar euro 5.703 (kolom 1-1-2021)
4. Per 1 augustus 2021 zou deze directeur naar DC trede 14 gaan: euro 5.822.
5. Per 1 januari 2022 bepaal je de garantietoelage door het nieuwe salaris dat met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 geldt, te vergelijken met het bedrag uit regel 4. Als dit nieuwe salaris hoger is dan euro 5.822, dan is er geen recht op een garantietoelage. Als het nieuwe maandsalaris lager is dan euro 5.822 dan is het verschil de hoogte van de nieuwe garantietoelage.
6. Per 1 juli 2022 wordt de kolom '1-7-2022' relevant. Door de generieke salarisverhoging van 4,75% worden alle garantiebepalingen verhoogd. In het voorbeeld wordt de garantiebepaling 6.098 euro. Bedenk overigens dat ook het nieuwe salaris met 4,75% omhoog gaat.
7. Per 1 augustus 2022 berekent u de garantietoelage opnieuw. Op die datum maken het echte salaris en ook de garantiebepaling een trede. De garantiebepaling van ons voorbeeld komt dan op 6.225 euro.
8. Al met al is de garantiebepaling sinds voorjaar 2020 in dit voorbeeld gestegen van 5.459 euro naar 6.225 euro. Op deze manier wordt materieel invulling gegeven aan de afspraak in 2020: directeuren met een garantietoelage behouden hun beloning, inclusief toekomstige treden en toekomstige generieke salarisafspraken. Op grond van de loonkloof-cao komen daar de stijging door de hogere eindejaarsuitkering, door de arbeidsmarkttoelage directie en door een eventuele bindingstoelage bij.

basis in 2020	DA		basis in 2020	DB		basis in 2020	DC	
	1-1-2021	1-7-2022		1-1-2021	1-7-2022		1-1-2021	1-7-2022
3.338	3.413	3.575	3.455	3.533	3.701	3.575	3.655	3.829
3.455	3.533	3.701	3.691	3.774	3.953	3.928	4.016	4.207
3.575	3.655	3.829	3.928	4.016	4.207	4.163	4.256	4.458
3.691	3.774	3.953	4.045	4.136	4.332	4.398	4.496	4.710
3.808	3.893	4.078	4.163	4.256	4.458	4.633	4.738	4.963
3.928	4.016	4.207	4.279	4.375	4.583	4.753	4.860	5.091
4.045	4.136	4.332	4.398	4.496	4.710	4.871	4.981	5.217
4.163	4.256	4.458	4.516	4.618	4.837	4.987	5.099	5.342
4.279	4.375	4.583	4.633	4.738	4.963	5.105	5.220	5.468
4.398	4.496	4.710	4.753	4.860	5.091	5.222	5.340	5.593
4.516	4.618	4.837	4.871	4.981	5.217	5.342	5.462	5.722
4.633	4.738	4.963	4.987	5.099	5.342	5.459	5.582	5.847
4.753	4.860	5.091	5.105	5.220	5.468	5.578	5.703	5.974
			5.222	5.340	5.593	5.694	5.822	6.098
			5.342	5.462	5.722	5.812	5.942	6.225
						5.932	6.065	6.353

