

Onderwerp	CAO PO 2022-2023	CAO PO 2023-204	Toelichting wijziging
<b>Bruto bedragen</b>	n.v.t.	art. 1.7: Alle in de cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen tenzij anders vermeld	Verheldering over de vraag of de genoemde bedragen bruto of netto bedragen zijn.
<b>Werkverdelingsplan: voor- en nawerk</b>	art. 2.2 lid 7: De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;	art. 2.2 lid 7: De tijd die leraren nodig hebben voor het voorbereiden van lessen en het nakijken van toetsen en opdrachten waaronder begrepen de administratieve verwerking daarvan;	Uitkomst van de cao-onderhandelingen.
<b>Werkverdelingsplan: begeleiding startende collega's en zij-instromers</b>	n.v.t.	art. 2.2. lid 7: De tijd die werknemers nodig hebben voor de begeleiding van startende collega's en zij-instromers;	Uitkomst van de cao-onderhandelingen.
<b>Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd</b>	art. 3.3 lid 2: een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan.	verwijderd	Dubbeling verwijderd: staat ook in wetgeving
<b>Tussentijdse opzegging en einde arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd</b>	art. 3.5 lid 1: De werknemer kan een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (tussentijds) beëindigen door opzegging. De opzegging geschiedt bij <b>aangetekend schrijven</b> dan wel bij brief die tegen een ontvangstbewijs middelijk dan wel onmiddelijk is overhandigd en met redenen omkleed, met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.	art. 3.5 lid 1: De werknemer kan een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (tussentijds) beëindigen door opzegging. De opzegging moet <b>schriftelijk</b> plaatsvinden met ontvangstbevestiging en inachtneming van de geldende opzeggingstermijn. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.	Het artikel is aangepast naar de huidige tijdsgeest.
<b>Opzegging arbeidsovereenkomst</b>	<p>art. 3.6 opzegging arbeidsovereenkomst</p> <p>1. Redelijke gronden voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 3.5 lid 2, zijn:</p> <p>a. Het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden;</p> <p>b. Langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid;</p> <p>c. Frequent ziekteverzuim;</p> <p>d. Onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld onder b;</p> <p>e. Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;</p> <p>f. Werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;</p> <p>g. Verstoorde arbeidsverhouding;</p> <p>h. Andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;</p> <p>i. Een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.</p> <p>a. op grond van lid 1 onder a en b, indien de toestemming door het UWV is geweigerd, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder b BW;</p> <p>b. op grond van lid 1 onder a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder c BW.</p> <p>2. Voor opzegging door de werkgever op grond van 3.6 lid 1 onder a en b is voorafgaand toestemming van het UWV vereist, zoals bedoeld in artikel 7:671a lid 1 BW.</p> <p>3. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van lid 1 onder c tot en met i, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW.</p> <p>4. De kantonrechter kan tevens op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden;</p> <p>5. Ontslag wegens het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, kan niet plaatsvinden om een herbenoeming in een zelfde functie voor een kleinere betrekkingssomvang mogelijk te maken.</p>	<p>art. 3.6 Opzegging arbeidsovereenkomst</p> <p>1.Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, vindt plaats op de redelijke gronden van artikel 7:669 BW en andere relevante artikelen zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek.</p>	Dubbeling verwijderd: de regels die betrekking hebben op opzegging/ontbinding staan in wetgeving.
<b>Opzegging arbeidsovereenkomst</b>	<p>art. 3.7 lid 1 Opzegging arbeidsovereenkomst wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid</p> <p>Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, wordt beëindigd op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 3.6 lid 1 onder b, welke ziekte of arbeidsongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd en waarbij herstel binnen 6 maanden na deze 24 maanden redelijkerwijs niet is te verwachten, zal de werkgever aansluitend een zelfde dan wel een gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aangaan met de werknemer, in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dit op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs van hem niet gevergd kan worden.</p>	verwijderd	Dubbeling verwijderd: op grond van wetgeving moet er voordat er tot opzegging overgegaan wordt, gekeken worden naar herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer.
<b>Opzegging arbeidsovereenkomst</b>	<p>art. 3.7 lid 2: De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV in het kader van de uitvoering van de WIA, wordt na afloop van de salarisdoorbetalingstermijn van 2 jaar, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van artikel 3.6 lid 1 onder b, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een eventueel recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, waarvan sprake kan zijn in verband met uren- of salarisverlies, in mindering gebracht.</p>	verwijderd	In verband met een dubbeling met artikel 20 lid 6 ZAPO verwijderd

<b>Opzegging arbeidsovereenkomst</b>	art. 3.7 lid 3: Het dienstverband van de werknemer genoemd in het tweede lid, mag in meerdere functies met een verschil van 3 of minder salarisschalen worden voortgezet.	art. 3.6 lid 3 Opzegging arbeidsovereenkomst Voor de werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV, geldt dat het dienstverband mag worden voortgezet in meerdere functies met een verschil van 3 of minder salarisschalen.	Dit lid is voor de overzichtelijkheid verplaatst naar het algemene artikel over opzegging.
<b>Opzegging arbeidsovereenkomst</b>	art. 3.7 lid 4: De voorgaande leden zijn van toepassing met in achtneming van de regeling ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs (ZAPO).	art. 3.6 lid 2 Opzegging arbeidsovereenkomst 2.Voor opzegging wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschikt geldt dat de bepalingen van ZAPO ook in acht genomen moeten worden.	Dit lid is voor de overzichtelijkheid verplaatst naar het algemene artikel over opzegging.
<b>Uitzendarbeid</b>	art. 3.18 uitzendarbeid	art. 3.18: <b>personeel niet in loondienst</b>	Modernisering van het artikel
<b>Uitsluiting cao bepalingen</b>	art. 3.26 lid 1: De artikelen 3.17, 6.22, 6.24, <b>8.1 t/m 8.4</b> , van de CAO PO zijn niet van toepassing.	art. 3.26 lid 1: De artikelen 3.17, 6.22, 6.24, van de CAO PO zijn niet van toepassing.	Er stond een tegenstrijdigheid in dit artikel, als je dit vergelijkt met artikel 3.31 lid 1 CAO PO. Om die reden is de zinsnede "art. 8.1 t/m 8.4" verwijderd.
<b>Functiegebouw: functies</b>	5.1 lid 1: De functies worden in de navolgende functiecategorieën onderscheiden: a. directie; b. leraar; c. onderwijsondersteunend personeel; <b>d. participatiebaan.</b>	art. 5.1 lid 1: De functies worden in de volgende functiecategorieën onderscheiden: a. directie; b. leraar; c. onderwijsondersteunend personeel;	Door de uitkomsten van de cao-onderhandelingen is de functiecategorie "participatiebaan" komen te vervallen. Werknemers met een participatiebaan, vallen vanaf 1 juli 2023 onder het OOP, het OP of de directie (afhankelijk van de functie die de werknemer verricht)
<b>Functiegebouw: aansluiting van de werkzaamheden bij de functiebeschrijving</b>	n.v.t.	art. 5.1 lid 8: Werkgever en werknemer voeren regelmatig een gesprek over de door de werknemer verrichte werkzaamheden en de aansluiting daarvan bij de functiebeschrijving. Dit gesprek vindt in ieder geval plaats als de werknemer daarom verzoekt.	Toegevoegd als uitkomst van de cao-onderhandelingen
<b>Participatiebaan</b>	art. 5.3: Participatiebaan 1. Dit artikel is van toepassing op werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister zoals bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV. 2. De werknemer bedoeld in lid 1 wordt benoemd in de functiecategorie 'participatiebaan', zoals bedoeld in artikel 5.1 lid 1 onder d. 3. Van hoofdstuk 6 zijn op deze werknemer alleen artikel 6.1 leden 9 en 10, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.9, 6.12, 6.14 en 6.24 van toepassing. 4. De werkgever kan bij ziekte van de werknemer voor de gederfde inkomsten een beroep doen op de no-riskpolis van UWV.	vervallen	Vervallen als uitkomst van de cao-onderhandelingen: nu de werknemers met een participatiebaan onder het OOP vallen, is dit artikel overbodig geworden. Werknemers met een participatiebaan, worden op eenzelfde wijze behandeld als overige OOP'ers, tenzij er in de CAO PO een specifieke uitzondering is opgenomen.
<b>Landelijke commissies functiewaardering</b>	art. 5.5 lid 1 Externe bezwaren procedure De werkgever is aangesloten bij één van de hiertoe ingestelde landelijke commissies functiewaardering, te weten: •de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Katholiek Basisonderwijs, (Voortgezet) Speciaal Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en Centrale Diensten; •Bezwarencommissie Functiewaardering Primair en Voortgezet Christelijk en Algemeen Bijzonder Onderwijs; •de Landelijke Bezwarencommissie functiewaardering PO,VO en BVE. •de Algemene Bezwarencommissie Functiewaardering van de Stichting Geschillencommissie Onderwijs.	art. 5.5 lid 1 Externe bezwarenprocedure De werkgever is aangesloten bij één van de hiertoe ingestelde landelijke commissies functiewaardering, te weten: • <b>de bezwarencommissie Functiewaardering Bijzonder Onderwijs;</b> • <b>de Landelijke Bezwarencommissie functiewaardering PO, VO en MBO.</b>	Het artikel is aangepast aan de huidige tijdgeest: door samenvoeging/het wegvallen van diverse bezwarencommissies, zijn de namen van de bezwarencommissies gewijzigd.
<b>Conversie van werknemers per 1 januari 2022</b>	art. 5.7 Conversie van werknemers per 1 januari 2022 1. Per 1 januari 2022 zijn nieuwe salarisbedragen van kracht. Deze zijn opgenomen in bijlagen A1 tot en met A4. 2. Werknemers in de categorieën OOP, directie, adjunct-directeuren, in- door en uitstroombanen worden (met terugwerkende kracht per 1 januari 2022) ingepast in de schaal met dezelfde schaalnaam als hun schaal van voor 1 januari 2022. 3. Leraren in L10 worden ingepast in LB. Leraren in L11 worden ingepast in LC. Leraren in L12 worden ingepast in LD. Leraren in L13 worden ingepast in LE. 4. Bij het bepalen van de nieuwe trede in de schaal wordt de conversietabel gebruikt zoals opgenomen in de betreffende bijlagen A1 tot en met A4.	verwijderd	Verwijderd: overbodig omdat alle werknemers per 1 januari 2022 al omgezet zijn naar de nieuwe salarisschalen.

<p><b>Salaris</b></p>	<p>art. 6.1 lid 3: salaris De minimale betrekkingssomvang bedraagt voor nieuwe dienstverbanden vanaf 1 augustus 2015 8 uur per week. Voor incidentele vervangingen van één dag of minder geldt een minimale betrekkingssomvang van 5 uur.</p>	<p>art. 6.1 lid 3: salaris Een nieuw dienstverband wordt aangegaan voor minimaal 8 uur per week. Voor incidentele vervangingen van één dag of minder wordt het dienstverband aangegaan voor minimaal 5 uur. <b>Voor een werknemer die valt onder het doelgroepregister van UWV en die op grond van zijn indicatie minder dan acht uur per week kan werken, geldt een minimale betrekkingssomvang van het aantal uur dat hij op grond van zijn indicatie maximaal kan werken, met een minimum van één uur per week.</b></p>	<p>Verduidelijkt en een uitzondering opgenomen voor werknemers die door een indicatie minder dan acht uur in de week kunnen werken.</p>
<p><b>Salaris</b></p>	<p>art. 6.1a: Salarismaatregel Per 1 juli 2022 worden de salarissen verhoogd met 4,75%. Medewerkers die op 1 juli in dienst zijn, ontvangen een eenmalige uitkering van 500 euro (naar rato van de werktijdfactor). Deze uitkering is pensioengevend en werkt door in de bovenwettelijke uitkering.</p>	<p>6.1a Salarismaatregel 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. 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. 3.Deze eenmalige uitkering wordt opgebouwd naar rato van de diensttijd en de werktijdfactor in de maanden augustus tot en met oktober 2023. 4.Kortingen worden op dezelfde manier bepaald als voor de eindejaarsuitkering voor OOP op grond van artikel 6.21 van deze cao.</p>	<p>Uitkomst van de cao- onderhandelingen</p>
<p><b>Arbeidsvoorwaardengesprek</b></p>	<p>art. 6.2 lid 4: arbeidsvoorwaardengesprek N.v.t.</p>	<p>art. 6.2 lid 4: arbeidsvoorwaardengesprek Als waarneming of vervanging zoals bedoeld in lid 3 in de organisatie voorkomt, stelt de werkgever met instemming van de PGMR hierover beleid op.</p>	<p>Uitkomst van de cao- onderhandelingen</p>
<p><b>In- en doorstroombanen en participatiebanen</b></p>	<p>art. 6.3: salarisniveau in- en doorstroombanen en participatiebanen 1. Bij de functie van de werknemer die destijds is benoemd in het kader van de toenmalige Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (thans geheten Participatiewet) behoort voor wat betreft de instroombaan maximumschaal 1 en voor wat betreft de doorstroombaan maximumschaal 2 en 3. 2. Voor de werknemer benoemd in een functie als bedoeld in het eerste lid, geldt afhankelijk van de functie een salaris conform bijlage A4 van deze cao. Het salaris van de instroombaan wordt bij zijn benoeming vastgesteld op het laagste bedrag. 3. Het salaris van een werknemer vanaf 21 jaar die is benoemd in de categorie ‘participatiebaan’ (zie bijlage XIX) wordt vastgesteld volgens de salarisschaal ‘participatiebaan’ vermeld in bijlage A4 van deze cao. Voor een werknemer onder de 21 jaar oud die is benoemd in de categorie ‘participatiebaan’ (zie bijlage XIX) wordt het bruto maandloon vastgesteld op het wettelijk minimumjeugdloon.</p>	<p>vervallen</p>	<p>Uitkomst van de cao- onderhandelingen</p>
<p><b>Salarisuitbetaling</b></p>	<p>art. 6.4 lid 5: salarisuitbetaling Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van vijf jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.</p>	<p>verwijderd</p>	<p>Dubbeling verwijderd: de regels omtrent verjaring van geldvorderingen staan ook in de wet opgenomen.</p>
<p><b>Arbeidsmarkttoelage</b></p>	<p>n.v.t.</p>	<p>art. 6.10: Arbeidsmarkttoelage scholen met veel achterstandsleerlingen 1. Dit artikel geldt voor basisscholen van 1 augustus 2023 tot en met 31 december 2024. Voor scholen en instellingen behorend bij het gespecialiseerd onderwijs geldt dit artikel van 1 augustus 2023 tot en met 31 december 2023. 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 van, van 13 juni 2023, nr. 38742056, tot het verstrekken van aanvullende bekostiging voor het primair en voortgezet onderwijs voor de uitvoering van een arbeidsmarkttoelage voor het najaar van 2023 (Regeling aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage najaar 2023) en in opvolgende regelingen 3. De werkgever is gehouden voor basisscholen de regeling die in 2021 met de PGMR is overeengekomen op basis van de Regeling van de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media van 14 oktober 2021, nr. PO/FenV/29524765 tot het verstrekken van bijzondere en aanvullende bekostiging voor het primair en voortgezet onderwijs voor de uitvoering van een arbeidsmarkttoelage binnen het Nationaal Programma Onderwijs voor het schooljaar 2021–2022 (Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs PO en VO), op overeenkomstige wijze uit te voeren. 4. De toelage blijft daarbij beschikbaar voor dezelfde basisscholen/vestigingen en dezelfde functiegroepen; en op basis van dezelfde regeling, met inachtneming van het bepaalde in het vijfde lid van dit artikel. 5. De toe te kennen bedragen en/of percentages worden opnieuw berekend; op basis van de toegekende bekostiging zoals bedoeld in de regelingen genoemd in het tweede lid van dit artikel. De werkgever komt de nieuwe bedragen en/of percentages overeen met de P(G)MR.”</p>	<p>Uitvoering van Onderwijsakkoord 2023 en uitkomst onderhandelingen.</p>

Arbeidsmarkttoelage scholen gespecialiseerd onderwijs	n.v.t.	art. 6.10a: Arbeidsmarkttoelage scholen gespecialiseerd onderwijs met veel achterstandsleerlingen 1. Voor instellingen behorend tot het gespecialiseerd onderwijs (GO) geldt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 in afwijking van artikel 6.10 dit artikel. a. Dit artikel geldt alleen indien het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap instemt met het voorstel van sociale partners om de bekostiging te verdelen over alle scholen in het GO. b. Als het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap niet instemt met het voorstel van sociale partners om de bekostiging te verdelen over alle scholen in het GO, dan geldt, in afwijking van artikel 6.10a lid 1, de regeling van artikel 6.10 ook voor het gespecialiseerd onderwijs. 2. Onder het gespecialiseerd onderwijs vallen instellingen voor het speciaal basisonderwijs, het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. 3. De arbeidsmarkttoelage wordt per instelling vastgesteld als gelijk bedrag voor alle werknemers omschreven in lid 4 van dit artikel. Dit bedrag wordt bepaald door de aanvullende bekostiging van de school (die toegekend wordt conform de regeling van artikel 6.10 lid 2) te delen door het aantal FTE's dat recht heeft op deze toelage. Hierbij wordt rekening gehouden met de werkgeverslasten. 4. Werknemers in de functiecategorie: a. OOP, tot en met schaal 12; b. Leraar, tot en met schaal LD; c. Adjunct-directeuren, tot en met schaal A12; d. Directeuren, tot en met schaal D12; ontvangen naar rato van de werktijdfactor een gelijk bedrag."	Het ministerie van OCW heeft niet ingestemd met deze regeling, waardoor voor het gespecialiseerd onderwijs ook na 1 januari 2024 hetgeen geldt in artikel 6.10 is opgenomen.
Voorbeeldfuncties OOP	art. 6.20: voorbeeldfuncties onderwijsondersteunend personeel Cao-partijen stellen nieuwe voorbeeldfuncties voor onderwijsondersteunend personeel ter beschikking. De oude voorbeeldfuncties vervallen per 1 augustus 2020. Het betreft de volgende nieuwe voorbeeldfuncties: - Onderwijsassistenten (s4, s5, s6) - Leraarondersteuner (s7, s8) - Pedagogisch medewerker (schaal nog onbekend) - Conciërge/onderhoudsmedewerker (s3, s4) - Secretaresse/administratief medewerker (s4, s5, s6) - Stafmedewerkers (s5, s6) - Staffunctionarissen en beleid (s10, s11) - Logopedist (s9) - Gedragswetenschapper (s11)	vervallen	Vervallen: de voorbeeldfuncties zijn reeds ter beschikking gesteld, waardoor het artikel overbodig is geworden.
Reiskostenvergoeding	n.v.t.	art. 7.2a: Vergoedingsregeling woning-werkverkeer geldend per 1 januari 2024 1. De werknemer krijgt een vergoeding voor de kosten van daadwerkelijk gemaakte reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ongeacht het vervoermiddel. 2. Wanneer de werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gebouwen verricht, wordt de tegemoetkoming per gebouw berekend. 3. De afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling wordt uitgedrukt in kilometers enkele reis en wordt bepaald door de werkgever op basis van de snelste route conform één van de volgende gangbare routeplanners; ANWB-routeplanner, Routenet, Google Maps. Met instemming van de PGMR kan ook een andere routeplanner worden gebruikt. 4. De vergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt €0,17 netto per kilometer. 5. Voor de eerste zeven kilometer enkele reis wordt geen vergoeding verstrekt. Voor zover het woonwerkverkeer de 25 kilometer enkele reis overschrijdt, wordt er voor de kilometers boven de 25 kilometer geen vergoeding verstrekt. 6. Voor degenen die werkzaam zijn als vervanger, geldt in afwijking van lid 5 een maximum van 34,5 kilometer per enkele reis. 7. Bij het verstrekken van de vergoeding voor woon-werkverkeer blijft de werkgever binnen de fiscaal vastgestelde grenzen. 8. De werkgever kan met instemming van de PGMR een vergoedingsregeling woon-werkverkeer vaststellen indien de regeling een verbetering inhoudt ten opzichte van de regeling in dit artikel."	Uitkomst van de cao-onderhandelingen. Per 1 januari 2024 wijzigt de regeling omtrent de reiskostenvergoeding.
Verlof OOP	art. 8.3 lid 5 n.v.t	art. 8.3 lid 5: aanvullende bepalingen voor onderwijsondersteunendpersoneel zonder lesgebonden en/of behandeltaken en werknemers in de categorie participatiebanen De opbouw van het vakantieverlof vindt plaats van 1 januari tot 1 januari, tenzij de werkgever met instemming van de PGMR anders bepaalt.	Verduidelijking van de periode waarover door OOP'ers het vakantieverlof wordt opgebouwd.
Kort buitengewoon verlof (overlijden)	art. 8.6 lid 1 sub j: kort buitengewoon verlof overlijden van de onder i bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; is de werknemer in het laatstgenoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;	art. 8.6 lid 1 sub j: kort buitengewoon verlof overlijden van de onder i bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; is de werknemer in het laatstgenoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen; <b>Bij overlijden van dierbare personen, niet vallend onder de in sub i bedoelde personen, wordt verlof toegekend voor het bijwonen van de begrafenis.</b>	Uitkomst van de cao-onderhandelingen: ook bij het overlijden van een dierbare persoon, heeft een werknemer recht op buitengewoon verlof.

<b>Kort buitengewoon verlof, (aanvullend) geboorteverlof</b>	art. 8.6 lid 1 sub l en m: kort buitengewoon verlof ((aanvullend) geboorteverlof) l. geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, voor eenmaal de arbeidsduur per week gedurende een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling; Per 1 juli 2020: Aanvullend geboorteverlof, nadat de werknemer geboorteverlof heeft opgenomen, voor ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van zes maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling (het salaris wordt door de werkgever aangevuld tot 100%); m. vervallen;	art. 8.6 lid 1 sub l en m: kort buitengewoon verlof ((aanvullend) geboorteverlof) l. geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, voor eenmaal de arbeidsduur per week gedurende een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling; m. Aanvullend geboorteverlof, nadat de werknemer geboorteverlof heeft opgenomen, voor ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van zes maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling (het salaris wordt door de werkgever aangevuld tot 100%);	Voor de overzichtelijkheid is onder sub l alleen de regeling opgenomen over geboorteverlof. De regeling over aanvullend geboorteverlof is verplaatst naar sub m.
<b>Afloop lang buitengewoon verlof</b>	art. 8.14: afloop lang buitengewoon verlof 1. Indien de werknemer na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof bij gebrek aan een vacature niet in zijn eigen of een andere passende functie herplaatst kan worden, vormt zulks een grond voor ontslag of opzegging, respectievelijk vermindering van de taakomvang boven de normbetrekking. 2. De werknemer die na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof zijn werkzaamheden niet te bestemder tijd hervat, wordt geacht te zijn ontslagen. 3. Het tweede lid is niet van toepassing indien de werknemer binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat hij geldige redenen had zijn dienst niet te hervatten, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.	verwijderd	Verwijderd: deze regeling was in strijd met de huidige wet- en regelgeving
<b>Borstkind</b>	art. 8.15: borstkind De werkgever verleent aan de vrouwelijke werknemer die een borstkind heeft en die hiervan aan hem kennis heeft gegeven behoorlijke gelegenheid haar kind te voeden.	verwijderd	Dubbeling verwijderd: de regels hierover staan ook in de wet opgenomen.
<b>Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden</b>	art. 8.16 lid 4: verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief) Indien op grond van het eerste of het tweede lid lang buitengewoon verlof wordt verleend, is ten aanzien van de afloop daarvan het bepaalde in artikel 8.14 van overeenkomstige toepassing.	verwijderd	Verwijderd: doordat art. 8.14 is verwijderd, heeft dit lid zijn waarde verloren.
<b>Levensloop</b>	art. 8.21: levensloop 1. Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling vervallen en geldt de overgangsregeling levensloopregeling. De werknemer die onder de overgangsregeling levensloopregeling valt, kan gebruik blijven maken van de levensloopregeling, zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, hoofdstuk IIC en de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Stb. 2005, 115). 2. Voor het primair onderwijs wordt de regeling uitgevoerd conform het uitvoerings-reglement levensloopregeling primair onderwijs, zoals vermeld in bijlage X van deze cao. 3. Vervallen.	verwijderd	Verwijderd: de levensloopregeling en de overgangsregeling zijn wettelijk afgeschaft, waardoor het niet meer mogelijk is om van deze regeling gebruik te maken.
<b>Startende schoolleider</b>	n.v.t	art. 9.3 lid 3, 5 en 6 : introductie en begeleiding startende leraren 3. Een startende schoolleider is een schoolleider die maximaal twee jaar als schoolleider werkzaam is. 5. De startende leraar of schoolleider (inclusief zij-instromer) heeft recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende). 6. De afspraken over de begeleiding en professionalisering van de startende leraar en schoolleider (inclusief zij-instromer) en de te bereiken doelen worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan.	Uitkomst van de cao-onderhandelingen: de begeleiding van startende schoolleiders is opgenomen in de cao.
<b>Schoolleidersregister</b>	art. 9.7 lid 3: schoolleidersregister 3. De herregistratie-eisen die in 2014 zijn vastgesteld door het bestuur van het School-leidersregister PO zijn opgenomen in bijlage XVIII van deze cao.	art. 9.7 lid 3: schoolleidersregister 3. De herregistratie-eisen die in 2020 zijn vastgesteld door het bestuur van het Schoolleidersregister PO zijn opgenomen in bijlage XVIII van deze cao.	De herregistratie-eisen zijn in 2020 opnieuw vastgesteld, waardoor de verwijzing aangepast moest worden.
<b>Naleving van de cao</b>	n.v.t.	art 15.4: Naleving van de cao 1. Cao-partijen bevorderen zo veel mogelijk de naleving van deze cao. 2. Indien het vermoeden bestaat dat de cao niet wordt nageleefd, dan wordt dit door cao-partijen aan de betreffende werkgever medegedeeld. 3. Partijen kunnen de werkgever om nadere informatie verzoeken. De werkgever is verplicht deze informatie binnen een redelijke termijn, doch uiterlijk binnen 4 weken ter beschikking te stellen. 4. Wanneer de door werkgever verstrekte informatie daartoe aanleiding geeft, zullen partijen in overleg treden met de werkgever om naleving van de cao alsnog te bewerkstelligen. 5. Partijen zullen indien noodzakelijk een gerechtelijke procedure starten om naleving door de werkgever af te dwingen.	Uitkomst van de cao-onderhandelingen,
<b>Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid</b>	art. 4 lid 1: verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid 1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens geniet de werknemer over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de werknemer jegens de werkgever aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte.	art. 4 lid 1: verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid 1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens geniet de werknemer over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de werknemer jegens de werkgever aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte. <b>De werknemer die tijdens ziekte vakantieverlof geniet, heeft tijdens het vakantieverlof recht op 100% van zijn bezoldiging.</b>	Standaard jurisprudentie over uitbetaling van het vakantieloon tijdens ziekte in dit artikel opgenomen.