

## Vergelijking cao PO 2025-2027 t.o.v. 2024-2025<sup>1</sup>

*Versie 13 januari 2026*

Samengesteld door Wendy Moerland en Erik Bal m.m.v. Peter de Vette

### Hoofdstuk 1

In hoofdstuk 1 is een nieuw artikel 1.7 tussengevoegd, waarin is bepaald dat de cao een minimum cao is met standaardbepalingen. Afwijken van minimumbepalingen mag alleen ten gunste van de werknemer. Afwijken van standaardbepalingen is niet mogelijk tenzij anders bepaald en in overleg met de PGMR. Bij ieder artikel is nu vermeld of het een minimumbepaling dan wel een standaardbepaling is. Minimumbepalingen zijn te herkennen aan het lid met een dicht blauw bolletje en blauwe tekst van het betreffende lid. Standaardbepalingen zijn te herkennen aan het lid met een open zwart bolletje en zwarte tekst.

### Hoofdstuk 2

In artikel 2.2 worden twee nieuwe leden ingevoegd: lid 7a schrijft voor dat het team toetst of de werkgever de normjaartaak voldoende in acht heeft genomen en het nieuwe lid 10 (waarbij het oude is hernummerd in 11) schrijft voor dat de werkgever in overleg treedt met het team als de formatie niet toereikend is voor alle gewenste werkzaamheden.

In artikel 2.3 wordt nu voorgeschreven dat ook de professionaliseringsactiviteiten zoveel mogelijk worden meegenomen in de vaststelling van de inzet in het komende jaar.

### Hoofdstuk 3

De ketenregeling voor de zij-instromers in artikel 3.2 is geheel herschreven. Er is een verruiming van de maximale duur van de aanstelling, doordat de periode van twee jaar tweemaal met een jaar kan worden verlengd tot in totaal vier jaar. De arbeidsovereenkomst eindigt pas van rechtswege als de werknemer niet binnen vier jaar de vereiste bevoegdheid behaalt. Verder wordt er uitdrukkelijk een, door partijen in te vullen, verplichting tot facilitering in tijd en geld voorgeschreven.

### Hoofdstuk 4 en 5

Deze hoofdstukken zijn niet gewijzigd.

## Hoofdstuk 6

In artikel 6.1a lid 1 zijn de algemene salarismaatregelen vermeld. Per 1 november 2025 is dit een procentuele verhoging van 4,6% en per 1 november 2026 is dit een verhoging van 1,2%.

Artikel 6.1a lid 2 betreffende een eenmalige herziening van diverse schalen is vervallen. Een nieuw artikel 6.1b is ingevoegd dat een uitvoerige regeling bevat m.b.t. de harmonisatie van schaal 10 met schaal LB.

Artikel 6.2 lid 4 over beleid inzake waarneming is vervallen. Hiervoor in de plaats komt een nieuw artikel 6.3, waarin een waarnemingstoelage wordt geïntroduceerd per 1 februari 2026. Voor werkgevers die al beleid hadden op grond van artikel 6.2 lid 4, treedt het nieuwe artikel uiterlijk 1 augustus 2026 in werking. Tevens ontstaat, onder omstandigheden, een verplichting een aanbod te doen voor facilitering van het behalen van een onderwijsbevoegdheid.

Voor de berekening van de uitlooptoeslag (artikel 6.7) geldt nu niet alleen bijlage A9 maar ook bijlage A8.

De geldigheidsduur van de bepalingen over de arbeidsmarkttoelage directie (artikel 6.8) is verlengd tot en met 28 februari 2027. De bedragen zijn niet geïndexeerd.

De regeling van de oktobertoelage in artikel 6.9 is herschreven, waarbij nu alle medewerkers in aanmerking komen voor de toelage. Degenen die voorheen niet in aanmerking kwamen, krijgen nu de lage toelage. De bedragen zijn niet geïndexeerd.

De bepalingen over de arbeidsmarkttoelage scholen met veel achterstandsleerlingen in artikelen 6.10 en 6.10a zijn samengevoegd in een nieuw artikel 6.10, dat inhoudelijk overeenkomt met het oude artikel 6.10a. Er vindt dus tweemaal per jaar een betaling plaats. Volgens deze regeling is er over het kalenderjaar 2027 geen sprake meer van deze arbeidsmarkttoelage.

Aan artikel 6.17 is een zin toegevoegd. Als het salaris (inclusief uitlooptoeslag) van de werknemer die naar een hogere functie wordt bevorderd tussen twee treden zou liggen, geldt de hoogste van die twee voor het salaris in de nieuwe functie.

## Hoofdstuk 7

De vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2026 verhoogd van €0,17 per kilometer enkele reis, naar €0,18 per kilometer enkele reis. De drempel om in aanmerking te komen voor een reiskostenvergoeding is verlaagd van zeven naar vijf kilometer.

In artikel 7.4a is opgenomen dat de werkgever, als een werknemer lid wordt van een vakbond, 50% procent van de contributie over het eerste jaar vergoedt. Voor de andere 50% procent kan de werknemer desgewenst gebruik maken van de uitruil zoals geregeld in artikel 7.4.

De regeling van de leasefiets is verplaatst van artikel 7.5 lid 2 naar een nieuw artikel 7.6 (waarbij het oude is hernummerd in 7.7). Hierin wordt de mogelijkheid geïntroduceerd dat de werkgever een bijdrage geeft in de kosten van de leasefiets.

Nieuw is de mogelijkheid een fiscale regeling voor uitruil van studieschuld overeen te komen met de PGMR (artikel 7.8).

Vanaf 1 augustus 2026 is er een regeling voor stagevergoedingen voor studenten vanaf het tweede studiejaar van hun opleiding (artikel 7.9). Hiervoor geldt een tabel, welke is gebaseerd op een stage van twee dagen per week. De toekenning vindt plaats naar rato. Heeft een werkgever op dit moment al een regeling met een hogere vergoeding, dan is artikel 7.9 vanaf 1 augustus 2027 van toepassing.

## Hoofdstuk 8

In artikel 8.1 lid 1 wordt een nieuw onderdeel c tussengevoegd (waarbij het oude is hernummerd in d) voor medewerkers die ook in de kinderopvang werken. Zij mogen vragen om opname van vakantieverlof buiten de schoolvakantie. Er is geen automatisch recht op toekenning van dit verlof.

Aan artikel 8.6 wordt een nieuwe lid 5 toegevoegd. Uitkeringen krachtens de Wet arbeid en zorg wegens aanvullend geboorteverlof en adoptieverlof worden in mindering gebracht op het salaris. Een vergelijkbare toevoeging is te vinden in artikel 8.19 over betaald ouderschapsverlof.

## **Hoofdstuk 9**

In artikel 9.4 lid 3 is bepaald dat met ingang van 1 augustus 2026 het individueel PDI-budget wordt verhoogd van €525,- naar €555,- per jaar.

In artikel 9.4 lid 5 is vermeld dat PDI activiteiten onder leestijd plaats kunnen vinden. De tekst van artikel 9.6 is gewijzigd.

In artikel 9.7 lid 2 is aangegeven dat met ingang van 1 augustus 2026 het professionaliseringsbudget directie wordt verhoogd van €3.150,- naar €3.330,- per jaar.

## **Hoofdstuk 10**

Dit hoofdstuk is niet gewijzigd.

## **Hoofdstuk 11**

In artikel 11.5 lid 2 is toegevoegd dat er ten minste een afspraak gemaakt moet worden over de wijze van melden en ondersteuning van de werknemer in geval van ongewenste omgangsvormen. In artikel 11.7 lid 1 onder c is toegevoegd: 'ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie'.

## **Hoofdstuk 12**

Dit hoofdstuk is niet gewijzigd.

## **Hoofdstuk 13**

In artikel 13.2 lid 5 is toegevoegd dat de werkgever de vakbonden in kennis stelt van de voorgenomen opheffing of fusie.

## **Toelichting op enkele artikelen van de cao PO**

### Artikel 2.2 werkverdelingsplan lid 7

Voor- en nawerk: De onderstaande beschrijving van het voor- en nawerk is een hulpmiddel om het gesprek hierover te vereenvoudigen/concretiseren. Het team kan in goed overleg werkzaamheden toevoegen aan het voor- en nawerk. Voor- en nawerk is het voorbereiden van lessen en het nakijken van toetsen en opdrachten, waaronder begrepen de administratieve verwerking daarvan.

Onder het voorbereiden van lessen wordt verstaan:

- Het wekelijks of dagelijks voorbereiden van de lessen en/of het ontwerpen van activiteiten, die daarna worden gegeven en/of uitgevoerd.
- Hier valt *niet* onder: het maken van een jaar- en weekplanning voor de lessen; het ontwikkelen, implementeren en eigen maken van een nieuwe methode; het ontwikkelen van eigen lesmateriaal.

Onder het nakijken van toetsen en opdrachten wordt verstaan:

- Het nakijken van het gemaakte leerlingenwerk.
- Hier valt *niet* onder: het ontwikkelen van de toetsen en/of het bedenken van de opdrachten.

Onder de administratieve verwerking van de nagekeken toetsen en opdrachten wordt verstaan:

- Het invoeren van de toetsuitslagen (en van de beoordelingen van de gemaakte opdrachten) in de daarvoor bedoelde administratie.
- Het analyseren van de resultaten van de groep en de individuele leerlingen van uitsluitend die toets (dus de analyse van die specifieke toets).
- Hier valt *niet* onder: de analyse van de ontwikkeling van de (individuele of groeps-)resultaten door de tijd heen, weergegeven in een aantal toetsresultaten; het schrijven of aanpassen van groepsplannen en/of individuele plannen.

Een opslagfactor is een percentage van de lesgevende taken voor werkzaamheden van de leraar die daar direct aan verbonden zijn. Te denken valt aan de werkzaamheden zoals voor- en nawerk, en/of andere werkzaamheden die het team in goed overleg onder de opslagfactor laat vallen.

### Artikel 6.3

Er zijn situaties waarbij een OOP'er enkele keren per jaar invalt voor de leraar en die inval slechts enkele uren omvat. Bijvoorbeeld omdat de leraar kort afwezig is. Dit artikel is niet van toepassing op bovenstaande situaties. Dit artikel is ook niet van toepassing in situaties waarbij leraren en ondersteuners uit de reguliere formatie gelijktijdig invulling geven aan het onderwijs. Indien in deze laatste situatie de leraar gedurende (minimaal) een dagdeel afwezig is en vervangen wordt, is er wél sprake van waarneming.

## Artikel 7.2 lid 8

De factor 2 is opgenomen met het oog op de heen- en terugreis. De factor 208 is opgenomen omdat bij een fulltime aanstelling een medewerker 41,5 weken werkt en hierbij maximaal 5 reisdagen per week heeft.

## Artikel 8.1 lid 1 sub c en artikel 8.3 lid 1

De werking van artikel 8.1 lid 1 sub c staat de werking van artikel 8.3 lid 1 niet in de weg en vice versa. Een OOP'er zonder lesgebonden en/of behandeltaken, die werkzaam is in zowel de kinderopvang als het primair onderwijs, kan zowel een beroep doen op artikel 8.1 lid 1 sub c als op artikel 8.3 lid 1.

## Artikel 9.4 lid 5

De inzet van PDI-activiteiten kan in overleg en indien tijdig aangevraagd (met het oog op het regelen van vervanging) ook tijdens lestijden plaatsvinden. Hierbij wordt in overleg tussen werkgever en werknemer de belangen zorgvuldig afgewogen, ook als vervanging lastig of onmogelijk is.

## **Bijlage IE**

Uit de benoemingsvolgorde zijn de eigen wachtgelders (voorheen onderdeel b) verwijderd. De benoemingsvolgorde is door het vervallen van onderdeel b herletterd.

## **Bijlage II**

Toegevoegd in de titel: tripartite overeenkomst tussen opleider, schoolorganisatie en LIO.

## **Bijlage VI**

Vervallen bij lid 1: met dien verstande dat de tijd vóór 1 januari 1956 doorgebracht aan scholen voor kleuteronderwijs slechts meetelt indien daartoe naar het oordeel van de minister van OCW aanleiding bestaat.

Lid 5 is vervallen: vóór 1 januari 1966 in een betrekking als bedoeld in artikel 4, lid 1, van de Pensioenwet 1922.

Hierdoor zijn vanaf lid 4 de onderdelen hernummerd.

Gewijzigd in lid 9 (oude cao) en lid 8 (nieuwe cao): vrijwillair veranderd in vrijwilliger.

## **Bijlage VIII**

In lid 4 weggelaten: oktobertoelage. In aanvraagformulier weggelaten: eindejaarsuitkering OOP.

## **Bijlage IX**

In lid 12 zijn de voorbeelden en bedragen weggelaten.

## **Bijlage XIII A**

In artikel 2 lid 1 en 2 is de tekst iets gewijzigd, zonder inhoudelijke aanpassing.

## **Bijlage XVII**

Aan artikel 4 lid 4 is een noot toegevoegd: Gedurende de eerste 104 weken van ziekte (of langer als een van de situaties zoals genoemd in artikel 7:629 lid 11 BW van toepassing is), mag een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering niet op de bezoldiging in mindering worden gebracht als een werknemer zelf bijdraagt of heeft bijgedragen aan de verzekering of het fonds dat tot uitkering komt.

## **Bijlage XIX**

Deze bijlage is compleet vervallen.

## **Bijlage A1**

Salarisschalen D11 en A10 zijn vervallen. Alle salarisbedragen zijn aangepast.

## **Bijlage A3**

Alle bedragen zijn geactualiseerd. Conversietabel schaal 10 is toegevoegd.

## **Bijlage A4**

Compleet geactualiseerd.

*Minimumsalaris per maand per 1 juli 2025:*

Met ingang van 1 juli 2025 bedraagt het wettelijk minimumuurloon €14,40. Het minimumsalaris per maand voor werknemers in de sector primair onderwijs bedraagt hierbij €2.505,60.

## *Minimumsalaris per maand per 1 januari 2026:*

Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt het wettelijk minimumuurloon €14,71. Het minimumsalaris per maand voor werknemers in de sector primair onderwijs bedraagt hierbij €2.559,54.

## *Minimum vakantie-uitkering per maand:*

Met ingang van 1 juli 2025 bedraagt de wettelijke minimale vakantie-uitkering €200,45.

Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de wettelijke minimale vakantie-uitkering €204,76.

## *Voorbeeld:*

Het salarisbedrag voor een werknemer bedraagt €2.416,-. 8% van dit bedrag bedraagt €193,28 en is lager dan het bedrag van €200,45. Voor de vaststelling van de VU wordt verder uitgegaan van dit laatste bedrag.

## **Bijlage A5**

Nieuwe bijlage: Waarnemingstoelage OOP toegevoegd.

## **Bijlage A7**

Deze bijlage is compleet vervallen.

## **Bijlage A8**

Alle bedragen zijn geactualiseerd.

## **Bijlage A9**

Nieuwe versie is toegevoegd, matrix en berekeningswijze treedt in werking per 1 januari 2026.

## **Bijlage A12**

Alle bedragen zijn geactualiseerd.

---

<sup>1</sup> In dit document hebben wij een overzicht gegeven van de verschillen, maar het maakt geen aanspraak op volledigheid en er kunnen geen rechten aan worden ontleend.