

CAO bestuurders PO

2013

Inhoudsopgave

<u>Preambule</u>	3
<u>Algemene bepalingen</u>	6
1.1. Begripsbepalingen	6
1.2. Billijkheidsbepaling	6
1.3. Van toepassing zijnde besluiten	6
1.4. Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd	6
<u>Bepalingen in aanvulling op het Kaderbesluit rechtspositie PO</u>	7
2.1. Dienstverband	7
2.2. Einde dienstverband van rechtswege	7
2.3. Beëindiging dienstverband	7
2.4. Opzegtermijn	7
2.5. Ontslagvergoeding	8
2.6. Kostenvergoeding	8
2.7. Mobiliteitsregeling	8
2.8. Bezoldiging en inschaling	8
2.9. Aantal bestuurders	9
<u>Overige rechten en plichten</u>	9
3.1. Geheimhouding	9
<u>Commissie van Geschillen</u>	9
4.1. Instellen commissie	9
4.2. Samenstelling commissie	9
4.3. Reglement	9
4.4. Kosten	9
4.5. Bevoegdheid	9
<u>5. Overgangsregeling</u>	10
<u>6. Uitvoeringstoets</u>	10
<u>7. Citeertitel</u>	10
<u>Bijlage</u>	11
A. Schalen	11
B. Beloning	12
<u>Toelichting</u>	13

Preambule

De afgelopen jaren heeft de rijksoverheid in het primair onderwijs (PO), analoog aan de andere onderwijssectoren, gestaag toegewerkt naar meer beleidsruimte voor schoolbesturen ten aanzien van personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden, onderwijskundige inrichting en de financiële bedrijfsvoering. Na de vorming van het basisonderwijs in de eerste helft van de jaren '80 van de vorige eeuw, heeft de invoering van de lumpsum-bekostiging in het PO in 2006 veel schoolbesturen een volgende impuls gegeven tot bestuurlijke samenvoeging en professionalisering. Met de inwerkingtreding van de Wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur in augustus 2010 zijn er heldere richtlijnen vastgelegd, zowel voor kwaliteitsbeleid als voor de scheiding tussen intern toezicht en bestuur.

Mede als gevolg hiervan is het aantal professionele bestuurders in het PO de afgelopen periode flink toegenomen¹; een nog toenemend aantal schoolbesturen gaat naar verwachting in de komende jaren over naar een bestuurlijk model met een College van Bestuur en een Raad van Toezicht of naar een zogenaamd éénlaagsmodel met een directeur-bestuurder. Jarenlang was er niets geregeld voor bezoldigde bestuurders in het PO. In die periode is er een grote variëteit ontstaan aan afspraken over de arbeidsvoorwaarden en bezoldiging van bestuurders. Pas per 1 augustus 2011 is wettelijk vastgelegd dat beloning van bestuurders in het PO bij CAO geregeld dient te worden. Daarmee is de basis gelegd voor de totstandkoming van een CAO voor bestuurders in het primair onderwijs.

Deze CAO geldt voor bezoldigd bestuurders. De sector PO zal, gezien de grote diversiteit in bestuurlijke schaal, voor een belangrijk deel gebruik blijven maken van onbezoldigde bestuurders. Niet alle schoolbesturen hoeven te gaan werken met bezoldigde bestuurders. De voorliggende CAO is bedoeld voor die situaties waarin het gegeven de schaalgrootte en/of complexiteit voor de hand ligt om met een bezoldigd, professioneel bestuurder te werken.

De Vereniging van Toezichthouders in onderwijsinstellingen (VTOI) heeft in 2011 in haar statuten de mogelijkheid opgenomen om in formele zin namens haar leden, in hun functie als werkgever van onderwijsbestuurders, CAO's af te sluiten met verenigingen van onderwijsbestuurders. In oktober 2011 is tussen de VTOI en de Onderwijsbestuurdersvereniging VO een CAO bestuurders VO 2011-2013 gesloten. Bestuurders in het primair onderwijs hebben in februari 2012 het initiatief genomen voor overleg over tot totstandkoming van een CAO Bestuurders PO. De VTOI heeft aangegeven ook in het overleg over een CAO Bestuurders PO als werkgeversvertegenwoordiging te willen optreden. In oktober 2012 is de Bestuurdersvereniging PO (BvPO) opgericht.

De VTOI en de Bestuurdersvereniging PO hebben het initiatief genomen om te komen tot een aparte CAO voor bestuurders in het PO, omdat zij:

¹ In 2011 kent 39% van de schoolbesturen in het PO een bestuursmodel met een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. In 2010 was dit nog 22% (bron: M.Honingh & E.Hooge, "Goed Bestuur in het primair onderwijs", Nijmegen/Amsterdam, juli 2012).

- de meest aangewezen partijen zijn om namens werkgevers (in casu: interne toezichthouders) en bestuurders met elkaar te onderhandelen;
- ervan overtuigd zijn dat bestuurders niet in de positie (mogen) zijn om namens hun schoolbestuur met zichzelf een CAO af te sluiten over hun eigen arbeidsvoorwaarden;
- een modern, op de bestuurder toegesneden arbeidsvoorwaardenpakket wensen, dat bijdraagt aan werving en behoud van gekwalificeerde bestuurders voor de sector en een impuls kan geven aan verdere professionalisering van bestuurders;
- willen voldoen aan de wettelijke verplichting om, binnen de kaders van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT), te komen tot een transparante en evenwichtige beloningscode, en daarmee tot regulering van de huidige beloning van bestuurders in het PO.

Net als destijds een afzonderlijke beloningssystematiek is afgesproken voor directeuren en adjunct-directeuren in het PO, is het nu gerechtvaardigd te komen tot een aparte beloningssystematiek voor bestuurders.

De VTOI en de BvPO, hierna te noemen partijen, hebben in de periode september - november 2012 overleg gevoerd over een eerste CAO Bestuurders PO. Begin november 2012 is een onderhandelaarsakkoord bereikt over een CAO met een looptijd van 1 jaar.

Partijen hebben zich bij de totstandkoming van deze CAO goed rekenschap gegeven van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en van de wenselijkheid van een zo breed mogelijk draagvlak voor de beloning van bestuurders in de sector.

Kaderstellend voor deze CAO is de WNT die per 1-1-2013 in werking treedt. Vooruitlopend op de inwerkingtreding heeft de minister van OCW op basis van de WNT per onderwijssector beloningsmaxima voor bestuurders vastgesteld, dus ook voor de sector PO. Dit sectorale beloningsmaximum is toegepast op de voorliggende eerste CAO voor bestuurders in het PO. De minister van OCW heeft daarnaast aan de sectororganisaties en de vertegenwoordigers van de interne toezichthouders gevraagd de sectorale beloningsnorm vorm te willen geven via een indeling in salarisklassen (brief nr. 373939, 9 februari 2012). De beloningsafspraken van deze CAO vallen, voor zover wij nu kunnen inschatten, ook binnen de aangepaste WNT-norm die in het Regeerakkoord van het kabinet Rutte II is overeengekomen. Mocht, gedurende de looptijd van deze CAO, er nieuwe wetgeving van kracht worden die betrekking heeft op de beloning van bestuurders, dan zal dit waar nodig uiteraard leiden tot aanpassing van deze CAO.

De PO-raad heeft een voorstel gedaan aan de sectortafel PO met de volgende algemene uitgangspunten voor de bestuurdersbeloningen:

- bestuurders in de sector PO moeten maatschappelijk verantwoord worden beloond;
- de beloning van bestuurders in de sector PO moet in overeenstemming zijn met de zwaarte/complexiteit van de functie;
- de beloning van bestuurders in de sector PO is passend gezien de arbeidsmarkt en sluit zoveel mogelijk aan bij het loon- en functiebouwwerk van de sector.

Partijen onderschrijven deze door de PO-Raad geformuleerde uitgangspunten.

Partijen zien deze CAO als een eerste stap in de richting van een integrale CAO voor bestuurders. Daarvan is in deze CAO nog geen sprake, omdat de volledige decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming in sector PO nog niet gerealiseerd is. De minister van OCW is nu nog verantwoordelijk voor de kaderstelling van de primaire arbeidsvoorwaarden (algemene salarisontwikkeling, algemene arbeidsduur, bovenwettelijke sociale zekerheid). Dit betekent dat het voor partijen nog niet mogelijk is in een CAO afspraken te maken over het formeel afzien van bepaalde arbeidsvoorwaarden zoals die zijn opgenomen in het nog geldende Kaderbesluit rechtspositie PO en de regelingen omtrent ziekte en arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Partijen zijn desalniettemin van mening dat bij een verantwoorde taakinving van de bestuurder in het primair onderwijs in ieder geval geen normjaartaak past van 1659 uur; als bestuurder ben je voortdurend verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de organisatie, ongeacht het feitelijk aantal uren dat je per week of per jaar werkt. Wel heeft de bestuurder, in goed overleg met de interne toezichthouder, recht op een redelijk aantal verlofweken.

Partijen beseffen heel goed dat deze CAO ook een normerend en regulerend effect zal hebben op bestaande afspraken voor bestuurders in het PO. De in deze CAO vastgelegde afspraken en salaristabellen vormen een richtlijn voor toezichthouders en bestuurders voor de bepaling van de maximaal toe te kennen beloning, rekening houdend met de omvang en complexiteit van de onderwijsinstelling. Afwijking naar beneden is derhalve toegestaan. Uit onze eerste verkenning blijkt dat er bestuurders zullen zijn die erop vooruit kunnen gaan en bestuurders die erop achteruit gaan. Voor de laatste groep is er een overgangsrecht geformuleerd dat aansluit bij de overgangssystematiek van de WNT. Voor de groep bestuurders die erop vooruit kunnen gaan verwachten we dat de betrokken interne toezichthouder met zijn bestuurder tot een afspraak komt over een passende overgang van de oude situatie naar de nieuwe.

Partijen verwachten niet dat gedurende de looptijd van deze CAO de volledige decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden in de sector PO z'n beslag zal krijgen. Partijen zijn echter wel overeengekomen om gedurende de looptijd van deze CAO de invulling van het integrale arbeidsvoorwaardenpakket voor bestuurders nader te verkennen. In deze verkenning wordt ook betrokken de mogelijkheid c.q. wenselijkheid van een functiecontract.

Utrecht, november 2012

<p><i>Namens de VTOI:</i></p> <p>P.J.A.M. Hetteema Voorzitter VTOI</p>	 <p>P.R. Slier Peningmeester VTOI</p>
<p><i>Namens de Bestuurdersvereniging PO:</i></p> <p>C. de Ruiter</p>	 <p>A.F.M. van Noort</p>

Voorzitter BvPO	Vice-voorzitter BvPO
-----------------	----------------------

1. Algemene bepalingen

1.1. Begripsbepalingen

Primair onderwijs	Scholen voor basisonderwijs dan wel speciaal basisonderwijs als bedoeld in de WPO, scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs als bedoeld in de WEC en een Centrale Dienst als bedoeld artikel 68 van de WPO en artikel 69 van de WEC
Interne toezichthouder	De Raad van Toezicht of het toezichthoudende deel van het bestuur van de organisatie, in zijn hoedanigheid als werkgever van de bestuurder(s)
Bestuurder	De statutair bestuurder van de organisatie met een arbeidsovereenkomst, in zijn hoedanigheid als werknemer van de interne toezichthouder
Dienstverband	De arbeidsovereenkomst bij dienstverbanden bijzonder onderwijs of de aanstelling bij dienstverbanden in het openbaar onderwijs
WNT	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

1.2. Billijkheidsbepaling

1. Indien sprake is van apert onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de toepassing van deze CAO kan de interne toezichthouder een passende oplossing vaststellen.
2. In ieder geval indien de passende oplossing bestaat uit een indeling in een andere schaal dan conform de bepalingen in deze CAO van toepassing zou zijn, verantwoordt de interne toezichthouder deze beredeneerde afwijking in het jaarverslag.

1.3. Van toepassing zijnde besluiten

Naast deze CAO zijn de volgende besluiten onverkort van toepassing, totdat deze formeel zijn ingetrokken:

- het Kaderbesluit rechtspositie PO;
- het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair onderwijs (BZA);
- het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair onderwijs (BBWO).

1.4. Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd

1. Deze CAO is van toepassing op:
 - a. de interne toezichthouder in het bijzonder onderwijs, aangesloten bij de VTOI, voor wie de afspraken over de arbeidsvoorwaarden uit deze CAO gelden als een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de CAO en die deze toepast op zijn bestuurder(s);
 - b. de interne toezichthouder in het openbaar onderwijs, aangesloten bij de VTOI, die bij besluit de afspraken over de arbeidsvoorwaarden uit deze CAO als rechtspositiereglement heeft vastgesteld en deze toepast op zijn bestuurder(s).

2. Indien en voor zover een bepaling in deze regeling niet (langer) verenigbaar is met de wettelijke voorwaarden voor bekostiging van de instelling of met de wettelijke voorschriften, treedt die bepaling met onmiddellijke ingang buiten werking.
3. Partijen komen op de kortst mogelijke termijn voor overleg bijeen omtrent het treffen van een voorlopige voorziening voor de periode tot de vervanging van de in het tweede lid bedoelde bepaling en over die vervanging zelf. Over de uitkomsten van dit overleg wordt elke interne toezichthouder zo spoedig mogelijk in kennis gesteld. Een eventuele vervangende bepaling treedt op het in het tweede lid bedoelde tijdstip in werking.
4. De CAO treedt in werking op 1 januari 2013 en loopt tot en met 31 december 2013.

2. Bepalingen in aanvulling op het Kaderbesluit rechtspositie PO

2.1. Dienstverband

1. Het dienstverband kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een periode van maximaal 4 jaar, met de mogelijkheid van verlenging of in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

2.2. Einde dienstverband van rechtswege

Van rechtswege eindigt:

- a. het dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;
- b. het dienstverband van de bestuurder die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de interne toezichthouder in overleg met de bestuurder deze ontslagdatum telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten.

2.3. Beëindiging dienstverband

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Het tussentijds beëindigen van een dienstverband voor bepaalde tijd, dan wel het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd, geschiedt:
 - a. door opzegging,
 - b. door onverwijlde opzegging wegens een voor de interne toezichthouder of de bestuurder dringende reden als bedoeld in art. 7:678, c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek,
 - c. door ontbinding van het dienstverband wegens gewichtige reden op grond van art. 7:685 dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek,
 - d. met wederzijds goedvinden op het door de interne toezichthouder en bestuurder overeengekomen tijdstip.

2.4. Opzegtermijn

1. In geval van opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd en in geval van tussentijdse opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd nemen zowel de

interne toezichthouder als de bestuurder, tenzij er sprake is van opzegging op grond van artikel 2.3. onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:

- a. tenminste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd,
 - b. tenminste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd,
 - c. tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.
2. Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de Raad van Toezicht de termijn volgens laatstgenoemde wet.
 3. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

2.5. Ontslagvergoeding

Partijen komen geen uitkeringen overeen wegens beëindiging van het dienstverband, die gezamenlijk meer bedragen dan de som van de beloning en de voorzieningen ten behoeve van beloningen, betaalbaar op termijn, over de twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband. Het bedrag bedraagt niet meer dan het maximum conform de WNT.

2.6. Kostenvergoeding

De interne toezichthouder vergoedt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid en met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving de werkelijke kosten die de bestuurder maakt ten behoeve van een passende uitoefening van de functie, exclusief de vergoedingen genoemd in artikel 2.7.

2.7. Mobiliteitsregeling

Vergoedingen voor mobiliteit (reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen) maken geen deel uit van de in artikel 2.6. genoemde kostenvergoeding. De interne toezichthouder kan hierover met de bestuurder individuele afspraken maken. De verantwoording vindt plaats in het jaarverslag van de rechtspersoon.

2.8. Bezoldiging en inschaling

1. Kaderstellend voor de bezoldiging zijn de WNT en het door de minister van OCW vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum voor het primair onderwijs.
2. De interne toezichthouder en de bestuurder komen, ongeacht de betrekkingsomvang, geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in lid 3 en 4.
3. De bezoldiging bestaat uit een bedrag voor beloning en een bedrag voor pensioenopbouw.
4. Het bedrag voor bezoldiging wordt door de interne toezichthouder in overleg met de bestuurder vastgesteld conform de door partijen overeengekomen sectorale bezoldigingscode die als bijlage bij deze CAO is opgenomen.

5. Bij de inschaling wordt gebruik gemaakt van de indeling in grootte van de schoolbesturen naar de omvang van het gewogen leerlingenaantal, zoals opgenomen in de bijlage.
6. Bij het bepalen van de trede binnen de geldende schaal weegt de interne toezichthouder mee de hoogte van het salaris in het bestaande contract, de complexiteit van de organisatie (zoals de combinatie van diverse soorten onderwijs binnen het primair onderwijs, de combinatie met kinderopvang en/of peuterspeelzaalwerk, het aantal scholen en/of locaties, het aantal samenwerkingsverbanden waarvan scholen deel uitmaken) en, voor zover van toepassing, het vrijwillig afzien door de bestuurder van bepaalde rechten op grond van het bestaande contract.

2.9. Aantal bestuurders

1. Bij schoolbesturen met een totaal aantal gewogen leerlingen dat kleiner of gelijk is aan 2.000 kan de interne toezichthouder dienstverbanden (in voltijd of deeltijd) aangaan voor de functie van bestuurder voor de omvang van in totaal maximaal één voltijdse betrekking.
2. Bij schoolbesturen met een totaal aantal gewogen leerlingen dat groter is dan 2.000 en in ieder geval bij schoolbesturen met een totaal aantal gewogen leerlingen van 4.000 kan de interne toezichthouder dienstverbanden (in voltijd of deeltijd) aangaan voor de functie van bestuurder voor de omvang van in totaal maximaal twee voltijdse betrekkingen.

3. Overige rechten en plichten

3.1. Geheimhouding

1. De interne toezichthouder en de bestuurder nemen met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van hun functie vertrouwelijk te hunner kennis is gekomen de nodige zorgvuldigheid en geheimhouding in acht.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

4. Commissie van Geschillen

4.1. Instellen commissie

Partijen stellen een Commissie van Geschillen in en brengen deze onder bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

4.2. Samenstelling commissie

De Commissie bestaat uit drie leden, van wie één lid wordt aangewezen door de VTOI en één door de Bestuurdersvereniging PO. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter.

4.3. Reglement

De Commissie stelt een reglement van orde op.

4.4. Kosten

Partijen dragen gezamenlijk de kosten van instandhouding van de Commissie.

4.5. Bevoegdheid

1. De Commissie oordeelt op verzoek van de interne toezichthouder dan wel de bestuurder over geschillen:
 - a. die naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden;
 - b. omtrent de interpretatie van bepalingen van deze CAO.
2. De uitspraak van de Commissie is bindend.

5. Overgangsregeling

1. De bestuurder die op het moment van inwerkingtreding van deze CAO in dienst is, heeft het recht een keuze te maken tussen:
 - a. voortzetting van het dienstverband (al dan niet gebaseerd op de huidige CAO PO 2009), zoals dat voor hem gold op 31 december 2012, dan wel
 - b. een dienstverband conform het gestelde in deze CAO.
2. Voor een bestuurder met een dienstverband voor onbepaalde tijd die gekozen heeft het bestaande contract te continueren, geldt de volgende overgangsregeling die vergelijkbaar is met die van de WNT: 4 jaar behoud van bezoldiging conform het bestaande contract, daarna afbouw in 3 jaar tijd naar het niveau van de CAO Bestuurders PO zoals die op dat moment geldt.

6. Uitvoeringstoets

Alle hierboven genoemde afspraken of de uitwerkingen ervan die uitvoeringstechnische consequenties hebben, worden onderworpen aan een uitvoeringstoets.

7. Citeertitel

Deze CAO kan worden aangehaald als “CAO Bestuurders PO 2013”.

Bijlage bij CAO Bestuurders PO 2013

A. Schalen

De indeling in salarisklassen wordt gebaseerd op het gewogen leerlingenaantal van de organisatie. Dit wordt bepaald op basis van een gemiddelde over een referentieperiode van 3 jaar (t-3, t-2, t-1). Voor deze eerste CAO Bestuurders PO gaat het dus om de teldatumgegevens (peildatum 1 oktober) van 2010, 2011 en 2012.

Tabel 1: Gewogen aantal leerlingen en (hoogst mogelijke) salarisschaal

Gewogen aantal leerlingen		Schaal
<i>Van</i>	<i>Tot en met</i>	
-	500	B1
500	1.000	B2
1.000	2.000	B3
2.000	5.000	B4
5.000	of hoger	B5

Voor het bepalen van het gewogen aantal leerlingen per schoolbestuur moet het aantal leerlingen van de diverse onderwijssoorten met de volgende factor² vermenigvuldigd worden:

- leerlingen regulier basisonderwijs : factor 1;
- leerlingen speciaal basisonderwijs: factor 2;
- leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs: factor 4;
- leerlingen voortgezet onderwijs³: factor 2.

Voorbeeld A

Schoolbestuur A heeft in totaal 1.900 leerlingen, waaronder 200 leerlingen op een school voor speciaal basisonderwijs. Het gewogen leerlingenaantal is in dit geval: $1.700 + (2 \times 200 = 400) = 2.100$ leerlingen. De bestuurder heeft recht op inschaling in schaal B4.

Voorbeeld B

Schoolbestuur B heeft in totaal 3.500 leerlingen, waaronder 300 leerlingen op een school voor speciaal basisonderwijs en 600 leerlingen op een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Het gewogen leerlingenaantal is in dit geval: $2.600 + (2 \times 300 = 600) + (4 \times 600 = 2.400) = 5.600$ leerlingen. De bestuurder heeft recht op inschaling in schaal B5.

² Deze factoren zijn een globale vertaling van de verschillen in bekostiging van de leerlingen in de diverse onderwijssoorten.

³ Deze leerlingen zijn alleen van belang als het aandeel van leerlingen uit het voortgezet onderwijs bij de organisatie minder is dan een derde (33%). Is dat aandeel hoger, dan valt de bestuurder in beginsel onder de CAO bestuurders VO.

B. Beloning

De schalen B1 tot en met B5 kennen elk 10 treden. Per trede is opgenomen het bedrag van de jaarlijkse vaste beloning. Daarin zijn begrepen: 12 maal het maandsalaris, de vakantie-uitkering (8%) en de eindejaarsuitkering (6,3%). Niet inbegrepen in dit bedrag zijn: het bedrag voor de pensioenopbouw, de kostenvergoeding en de eventuele mobiliteitsregeling.

Tabel 2: Jaarlijkse vaste beloning per schaal en trede (in euro's)

Trede	B1	B2	B3	B4	B5
1	62.655	67.864	73.170	79.369	86.023
2	64.391	69.698	74.955	81.592	88.392
3	66.176	71.483	77.146	83.783	90.761
4	67.864	73.170	79.369	86.023	93.244
5	69.698	74.955	81.592	88.392	96.197
6	71.483	77.146	83.783	90.761	99.297
7	73.170	79.369	86.023	93.244	102.461
8	74.955	81.592	88.392	96.197	105.739
9	77.146	83.783	90.761	99.297	109.066
10	79.369	86.023	93.244	102.461	112.555

Toelichting op de CAO Bestuurders PO 2013

Algemeen

De voorliggende eerste CAO voor bestuurders in het PO is tot stand gekomen in een periode dat er nog geen sprake is van volledige decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden in de sector PO. Dat heeft zo zijn beperkingen. Ook is het gesternte waaronder deze CAO z'n beslag krijgt niet in alle opzichten eenvoudig: er is maatschappelijk grote bezorgdheid over de salarissen van bestuurders in de publieke en semi-publieke sector. De bij deze CAO betrokken partijen zijn zich bewust van deze bezorgdheid en menen met inachtneming van deze opvattingen een verantwoord resultaat te hebben bereikt.

Deze CAO is van toepassing op organisaties die binnen een en dezelfde rechtspersoon (stichting of vereniging) hoofdzakelijk onderwijs verzorgen in de sector PO, mogelijk aangevuld met het verzorgen van onderwijs in een andere onderwijssector, het bieden van kinderopvang en/of peuterspeelzaalwerk.

De complexiteit van de sector PO maakt dat de indeling in salarisklassen niet eenvoudigweg gebaseerd kon worden op het leerlingenaantal, zoals dat wel het geval was bij de CAO voor bestuurders in het VO. Er is daarom gekozen voor een indeling die is gebaseerd op het gewogen leerlingenaantal van de organisatie. De weging heeft te maken met de verschillen in bekostiging van diverse typen leerlingen in de onderscheiden onderwijssoorten. Dat verschil in bekostiging vertaalt zich voornamelijk in meer en andersoortig personeel bij de onderwijsinstelling. En dat is voor een belangrijk deel bepalend voor de complexiteit van de opdracht waarvoor de bestuurder zich gesteld ziet.

In de schaalstructuur worden wel treden onderscheiden, maar de CAO voor bestuurders in het PO kent geen vaste periodieke verhoging. Het is aan de interne toezichthouder om met de bestuurder tot afspraken te komen over voorwaarden waaronder na eerste inschaling een andere trede kan gaan gelden. De VTOI zal met handreikingen komen op dit terrein. Ook zal de VTOI een handreiking maken voor de omrekening van de in het bezoldigingsoverzicht genoemde jaarbedragen naar bedragen per maand.

De beloning van de bestuurder bestaat uit een vaste jaarlijkse beloning, een pensioenbijdrage, een kostenvergoeding en een eventuele mobiliteitsregeling. Het totaal hiervan moet binnen het door de minister vastgestelde sectorale beloningsmaximum blijven (€ 135.805). De vaste jaarlijkse beloning is gebaseerd op het bruto jaarsalaris en bedraagt 12 maal het bruto maandsalaris, verhoogd met een vakantie-uitkering (8% van het bruto jaarsalaris) en een structurele eindejaarsuitkering (6,3% van het bruto jaarsalaris). De bestuurder heeft daarnaast recht op een pensioenbijdrage van de werkgever die overeenkomt met de bijdrage in het kader van de ABP-pensioenregeling die ook voor andere werknemers van de organisatie geldt. Bij bepaling van de bedragen voor de vaste jaarlijkse beloning is niet alleen rekening gehouden met het sectorale beloningsmaximum, maar is ook aangesloten bij het Kaderbesluit rechtspositie PO. De hoogst mogelijke vaste jaarlijkse beloning bedraagt € 112.555. Hiermee correspondeert een totale beloning, inclusief kostenvergoeding en pensioenbijdrage, van € 130.564. De beloning die maximaal mogelijk is binnen de kaders van deze CAO blijft daarmee ruim binnen het voorgeschreven sectorale beloningsmaximum.

Een organisatie die meerdere onderwijssoorten aanbiedt vallend onder verschillende onderwijssectoren (PO, VO, MBO) heeft te maken met verschillende sectorale beloningsmaxima en CAO's. Als richtlijn wordt aan de interne toezichthouder meegegeven dat de bestuurder in aanmerking komt voor de arbeidsvoorwaarden van de onderwijssector met de hoogste bezoldiging, wanneer minimaal een derde van het totale aantal leerlingen van de onder de organisatie ressorterende scholen onder deze onderwijssector valt. Een vergelijkbare richtlijn staat ook in de CAO voor bestuurders VO.

Artikelsgewijs

Artikel 1.2 Billijkheidsbepaling

In algemene zin geldt dat de salaristabellen in deze CAO richtlijnen geven over de maximale beloning die een Raad van Toezicht mag afspreken met de bestuurder, gegeven de omvang en complexiteit van de organisatie. Het is aan het overleg tussen de interne toezichthouder en bestuurder of (direct) gekozen wordt voor dit maximum of voor een lagere, passende beloning. Anderzijds kunnen er zich uitzonderlijke situaties voordoen waarbij de onverkorte toepassing van de bepalingen uit de CAO voor bestuurders PO leidt tot onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde consequenties. In die gevallen kan onder het principe van "pas toe of leg uit", zoals dat ook al bekend is uit het Code Goed Bestuur voor de sector PO, worden afgeweken van de bepalingen in de CAO. Dat de interne toezichthouder zich publiek verantwoordt over deze afwijking spreekt vanzelf. Bij een indeling in een andere, hogere schaal zal over deze afwijking en de argumenten daarvoor in ieder geval in het jaarverslag verantwoording moeten worden afgelegd.

Artikel 1.3. Van toepassing zijnde besluiten

Op deze CAO zijn vanwege de nog niet volledige decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden nog een aantal besluiten onverkort van toepassing. Dat betreft o.a. het Kaderbesluit rechtspositie PO, hetgeen niet hetzelfde is als de CAO PO 2009. Het Kaderbesluit beperkt zich tot de primaire arbeidsvoorwaarden betreffende de algemene arbeidsduur en de algemene salarisontwikkeling. Zaken als verlof en de BAPO-regeling maken geen deel uit van het Kaderbesluit, maar van de CAO PO 2009. Voor de bestuurders in het PO gelden deze regelingen dus niet meer als deze CAO wordt toegepast. Alleen bestuurders die op 1-1-2013 al gebruik maken van de BAPO-regeling (lopende gevallen) kunnen aanspraak blijven maken op deze regeling.

Ook het BZA en het BBWO blijven tot het moment van volledige decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden in het PO onverkort van toepassing. Dit heeft er o.a. toe geleid dat is uitgegaan van een lager sectoraal maximum (€ 135.805) dan de minister heeft bepaald bij volledige decentralisatie (€ 162.210).

Artikel 2.1. Dienstverband

Er is gekozen voor de mogelijkheid van een dienstverband voor bepaalde tijd van maximaal 4 jaar om bijvoorbeeld situaties waarbij de bestuurder een duidelijke opdracht heeft om een bepaald resultaat te halen te faciliteren. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan één of meer keren worden verlengd. Die verlenging hoeft niet steeds dezelfde duur te hebben, maar blijft wel gebonden per keer aan de maximale duur van 4 jaar. Het dienstverband voor bepaalde tijd kan (eventueel na verlenging) worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Artikel 2.8. Bezoldiging en inschaling

Een bestuurder in het PO heeft hooguit een normbetrekking van 100% (fulltime baan). De mogelijkheid van een 120% normbetrekking, zoals opgenomen in de CAO PO 2009, is niet van toepassing op de bestuurder in het PO.

Voor de sector PO is bij de bepaling van de salarisklassen rekening gehouden met het feit dat bij met name het (voortgezet) speciaal onderwijs het leerlingenaantal niet bepalend is voor de zwaarte van de bestuurdersfunctie. Daarom is gekozen voor het criterium van het gewogen leerlingenaantal. Daarnaast biedt het zesde lid van dit artikel de mogelijkheid om bij het bepalen van de trede binnen de geldende schaal rekening te houden met een extra complexiteit bijvoorbeeld in verband met kinderopvang en/of peuterspeelzaalwerk.

De salarisschaal die van toepassing is, wordt bepaald door het gewogen leerlingenaantal zoals beschreven in bijlage A. In welke trede van de van toepassing zijnde schaal de bestuurder uiteindelijk wordt ingedeeld, wordt o.a. bepaald door de omvang en complexiteit van de organisatie en dus met welke vereenvoudigende of verzwarende omstandigheden de bestuurder te maken heeft. Het gaat niet om een uitputtende opsomming van factoren; ook andere factoren (zoals het aantal gemeenten waar men mee te maken heeft of doordecentralisatie van de huisvestingsmiddelen) kunnen hierbij een rol spelen. De VTOI zal met een handreiking komen voor de weging van de complexiteit en van het vrijwillig afzien van bepaalde arbeidsvoorwaardelijke rechten.

Artikel 2.9. Aantal bestuurders

Bij kleine en middelgrote schoolbesturen kan volstaan worden met één bezoldigd bestuurder (of in ieder geval in totaal maximaal één voltijdse betrekking voor invulling van de bestuurdersfunctie). Deze kan zich in zijn werkzaamheden laten ondersteunen door één of meer bovenschoolse medewerkers of door uitbesteding van bepaalde werkzaamheden (bv. de financiële en personele administratie). Bij grote schoolbesturen is het denkbaar dat gekozen wordt voor een tweede bestuurder (in een voltijdse betrekking dan wel in deeltijd). De interne toezichthouder moet beoordelen of dat gewenst is. Er is geen verplichting tot het aangaan van een dienstverband met een tweede bestuurder bij een bepaalde grootte van de organisatie. De beloning van een tweede bestuurder geschiedt conform dezelfde richtlijnen in deze CAO. In geval een tweede bestuurder minder verantwoordelijkheid draagt, omdat de eerste bestuurder 'eindverantwoordelijk' is, dient hiermee rekening te worden gehouden bij de inschaling van de tweede bestuurder. Datzelfde geldt als het werk van de eerste bestuurder vereenvoudigd wordt door de benoeming van een tweede bestuurder. In dat geval mag van de interne toezichthouder verwacht worden dat hij dit tot uitdrukking brengt in de beloning van beide bestuurders.