

CAO bestuurders PO

2014

Inhoudsopgave

<u>Preambule</u>	4
<i>Artikel 1. Algemene bepalingen</i>	
1.1 Begripsbepalingen	6
1.2 Billijkheidsbepaling	6
1.3 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd	6
<i>Artikel 2. Dienstverband</i>	
2.1 Aard van het dienstverband	7
2.2 Arbeidsduur en bijzonder verlof	7
2.3 Einde dienstverband van rechtswege	7
2.4 Beëindiging dienstverband	7
2.5 Opzegtermijn	8
2.6 Ontslagvergoeding	8
<i>Artikel 3. Onkostenregelingen</i>	
3.1 Kostenvergoeding	8
3.2 Mobiliteitsregeling	8
<i>Artikel 4. Bezoldiging</i>	
4.1 Bezoldigingsmaximum	9
4.2 Bezoldiging en inschaling	9
4.3 Vakantie-uitkering	9
4.4 Eindejaarsuitkering	9
4.5 Jubileumgratificatie en overlijdensuitkering	9
<i>Artikel 5. Sociale zekerheid</i>	
5.1 Pensioen	10
5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	10
<i>Artikel 6. Professionalisering en beoordeling</i>	10
<i>Artikel 7. Aantal bestuurders</i>	10
<i>8. Geheimhouding</i>	10
<i>9. Commissie van Geschillen</i>	
9.1 Instellen commissie	11
9.2 Samenstelling commissie	11
9.3 Reglement	11

9.4 Kosten	11
9.5 Bevoegdheid	11
10. <i>Overgangsregeling</i>	11
11. <i>Uitvoeringstoets</i>	11
12. <i>Citeertitel</i>	11
<u>Bijlage</u>		
A. Schalen	12
B. Beloning	13
<u>Toelichting</u>	15

Preambule

In 2013 is de eerste CAO voor bestuurders in het PO tot stand gekomen. Deze CAO is bedoeld voor die situaties waarin het gegeven de schaalgrootte en/of de complexiteit van de organisatie voor de hand ligt met een bezoldigd, professioneel en statutair bestuurder te werken. Gezien de grote verscheidenheid in bestuurlijke schaal en met name het grote aantal kleine schoolbesturen zal in het PO nog steeds een belangrijk deel van de bestuurders onbezoldigd zijn.

De VTOI en de Bestuurdersvereniging PO (BvPO) hebben eind 2013 en begin 2014 overleg gevoerd over een nieuwe CAO voor bestuurders in het PO die goed zou aansluiten bij de eerste cao uit 2013. Het gesternte waaronder de onderhandelingen hebben plaatsgevonden was niet zonder meer gunstig te noemen. Door enkele incidenten met bestuurders en toezichthouders in de (semi-)publieke sector was maatschappelijk en politiek gezien sprake van negatieve publiciteit en beeldvorming.

Evenals bij de eerste CAO voor bestuurders in het PO hebben de VTOI en BvPO zich goed rekenschap gegeven van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en van de wenselijkheid van een zo breed mogelijk draagvlak voor de beloning en overige arbeidsvoorwaarden voor de bestuurders in het PO. Ook nu is de WNT (Wet Normering Topinkomens) kaderstellend voor de CAO voor bestuurders, met inbegrip van het door de minister van OCW vastgestelde sectorale beloningsmaximum. Met de volledige doordecentralisatie van de arbeidsvoorwaarden in het PO per 1 januari 2014 is dit sectorale beloningsmaximum hoger dan het maximum dat bij de CAO bestuurders PO 2013 is gehanteerd. Het kabinet had echter al aangekondigd dat de WNT-norm naar beneden zou worden bijgesteld, met naar alle waarschijnlijkheid ook consequenties voor de nu nog geldende sectorale beloningsmaxima.

Dit gegeven en het eerder vermelde maatschappelijke en politieke klimaat m.b.t. bestuurders (en toezichthouders) hebben ertoe geleid dat de VTOI en BvPO in goed overleg hebben besloten met de nieuwe CAO voor bestuurders een pas op de plaats te maken. De beloning is, in afwachting van een mogelijk nieuw sectoraal beloningsmaximum, niet aangepast aan het nu nog officieel geldende maximum, maar volgt voor 2014 de verhoging die in de nieuwe CAO PO voor de overige medewerkers in de sector wordt afgesproken (i.c. 1,2% per 1 september 2014).

Met het vervallen van het Kaderbesluit rechtspositie PO, het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair onderwijs (BZA) en het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair onderwijs (BBWO) per 1 januari 2014 moesten in de nieuwe CAO voor bestuurders enkele afspraken worden opgenomen die voorheen deel uitmaakten van de genoemde besluiten. Dat heeft o.a. betrekking op de arbeidsduur en zaken in het kader van de sociale zekerheid (pensioen, ziekte & arbeidsongeschiktheid en werkloosheid).

Mede naar aanleiding van het in opdracht van de PO-raad geschreven rapport van de commissie-Meurs, "*Professionalisering van besturen in het primair onderwijs*" (november

2013) zijn er aan de nieuwe cao voor bestuurders afspraken toegevoegd over de professionalisering en beoordeling van bestuurders¹.

De VTOI en BvPO willen graag meer zicht op de bestuurlijke kaart van de sector PO. Dit mede in verband met de ambitie om via een voldoende aansluitingsgraad te kunnen komen tot algemeen verbindend verklaring van de CAO bestuurders PO. Zij hebben daarom in goed overleg met de PO-raad en OCW het initiatief genomen om onderzoek te laten doen naar de bestuurlijke inrichting van de sector PO. Dit onderzoek zal naar verwachting in het najaar van 2014 gestart worden.

Utrecht, september 2014

<i>Namens de VTOI:</i>	
P.J.A.M. Hetteema Voorzitter VTOI	P.R. Slier Penningmeester VTOI
<i>Namens de Bestuurdersvereniging PO:</i>	
C. de Ruiter Voorzitter BvPO	A.F.M. van Noort Vice-voorzitter BvPO

¹ De commissie onderscheidt drie aspecten aan het besturen in het primair onderwijs: de bestuurlijke taak, het bestuurlijk vermogen en de bestuurlijke opgave. De kern van de bestuurlijke taak bestaat uit: het waarborgen van de onderwijskwaliteit, het strategisch positioneren van de organisatie, een stevige verbinding onderhouden met de stakeholders, het financieel beleid en beheer bewaken en versterken, de bedrijfsvoering op orde hebben en vormgeven aan goed werkgeverschap. Onder het bestuurlijk vermogen wordt verstaan de optelsom van competenties, vaardigheden en houding waarover de bestuurder moet beschikken. Het betreft hier o.a.: expertise, een proactieve houding, zaken van 'buiten' naar 'binnen' kunnen vertalen, rollen en taken expliciet kunnen maken, kunnen beheersen van de interne bestuurlijke dynamiek en verbindingen aangaan en onderhouden. De bestuurlijke opgave tenslotte betreft de huidige en toekomstige positie van de organisatie en de daarbij horende prioriteiten. Deze opgave wordt mede bepaald door de specifieke context van elke organisatie.

Artikel 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 waarop de CAO bestuurders PO van exclusieve toepassing is evenals de overgangsbepalingen van het kaderbesluit PO, 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 na overleg met de bestuurder tot een passende oplossing komen.
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 Werkingsfeer, 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 rechten en plichten die de interne toezichthouder en de bestuurder op grond van deze CAO ten opzichte van elkaar hebben, gelden in die gevallen waarin dat van toepassing is naar rato van de betrekkingsomvang.
5. De CAO treedt in werking op 1 september 2014 en heeft in principe een geldigheidsduur van 1 jaar.
6. Een werknemer vallend onder CAO Bestuurders PO kan geen rechten ontleen aan de CAO PO.
7. Het overgangsrecht in het kader van het vervallen van het Kaderbesluit per 1 januari 2014 is van toepassing en hierdoor behoudt de werknemer dezelfde rechten ten aanzien van Het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair onderwijs (BBWO) als voor het vervallen van het Kaderbesluit.

Artikel 2. Dienstverband

2.1 Aard van het 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 omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

2.2 Arbeidsduur en bijzonder verlof

1. De arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 1.659 uur. Overuren kunnen niet worden gecompenseerd.
2. Indien zich in de leefsituatie van de bestuurder omstandigheden voordoen (bv. bij ernstige ziekte van partner, ouders of kinderen) die hem in redelijkheid verhinderen volop de verplichtingen na te komen die voortvloeien uit zijn dienstverband en die het noodzakelijk maken dat de bestuurder voortdurend aanwezig is bij de zieke anders dan ter verpleging, mag de bestuurder voor ten hoogste 2 weken verlof nemen met behoud van salaris. Op basis van een medische verklaring kan na een gesprek tussen de bestuurder en de interne toezichthouder deze termijn worden verlengd.

2.3 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 AOW-gerechtigde 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.

2.4 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.

2.5 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.

2.6 Ontslagvergoeding

Partijen komen geen ontslagvergoeding overeen die meer bedraagt dan 12 bruto maandsalarissen, met inachtneming van het conform de WNT geldende maximale bedrag van de ontslagvergoeding².

Artikel 3. Onkostenregelingen

3.1 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 3.2.

3.2 Mobiliteitsregeling

Vergoedingen voor mobiliteit (reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen) maken geen deel uit van de in artikel 3.1 genoemde kostenvergoeding. De interne toezichthouder kan hierover met de bestuurder individuele afspraken maken.

² Bij inwerkingtreding van deze CAO bedraagt de maximale ontslagvergoeding conform de WNT 75.000 euro.

Artikel 4. Bezoldiging

4.1 Bezoldigingsmaximum

1. Kader stellend voor de bezoldiging zijn de Wet Normering Topinkomens (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 betrekkingsovervang, geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 4.2.

4.2 Bezoldiging en inschaling

1. De bezoldiging bestaat uit een bedrag voor beloning, de belastbare vergoedingen en een bedrag voor pensioenopbouw.
2. Het bedrag voor beloning 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.
3. 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.
4. 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 of het aantal gemeenten) en, voor zover van toepassing, het vrijwillig afzien door de bestuurder van bepaalde rechten op grond van het bestaande contract.
5. Een procentuele verhoging van de bezoldiging gaat op hetzelfde moment in en is gelijk aan de procentuele verhoging die in 2014 geldt voor de overige personeelsleden in de sector PO, zoals afgesproken in de CAO-PO 2014.

4.3 Vakantie-uitkering

De bestuurder heeft aanspraak op een vakantie-uitkering voor de periode waarover hij salaris heeft ontvangen. De vakantie-uitkering is wat percentage betreft gelijk aan die van de overige personeelsleden in de sector PO en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald. De vakantie-uitkering maakt deel uit van de jaarbedragen genoemd in tabel 2 van de bijlage.

4.4 Eindejaarsuitkering

De bestuurder heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering die wat percentage betreft gelijk is aan die van de overige personeelsleden in de sector PO. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per jaar in de maand december uitbetaald. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van de jaarbedragen genoemd in tabel 2 van de bijlage.

4.5 Jubileumgratificatie en overlijdensuitkering

De bestuurder heeft recht op een jubileumgratificatie en overlijdensuitkering zoals die gelden voor de overige personeelsleden in de sector PO.

Artikel 5. Sociale zekerheid

5.1 Pensioen

Voor de bestuurder geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP sector onderwijs.

5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Voor de bestuurder die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten, gelden dezelfde afspraken als voor de overige personeelsleden in de sector PO, zoals afgesproken in de CAO-PO (de ZAPO-regeling).

Artikel 6. Professionalisering en beoordeling

1. De interne toezichthouder voert periodiek gesprekken met de bestuurder over diens functioneren. Bij de beoordeling kan de interne toezichthouder gebruik maken van een bevraging van medewerkers binnen de organisatie. Over de wijze van het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden vooraf afspraken gemaakt tussen de interne toezichthouder en de bestuurder.

2. De bestuurder wordt geacht in goed overleg met de interne toezichthouder te werken aan z'n professionele ontwikkeling. Richtsnoer hiervoor zijn algemeen aanvaarde competenties voor professionals met bestuurlijke verantwoordelijkheid in het algemeen en, voor zover beschikbaar, voor bestuurders in het primair onderwijs in het bijzonder. Uitgangspunten bij de professionele ontwikkeling van de bestuurder vormen de bestuurlijke taak, het bestuurlijk vermogen en de bestuurlijke opgave³.

3. De interne toezichthouder stelt jaarlijks een budget beschikbaar dat in redelijkheid noodzakelijk is om de gewenste professionele ontwikkeling te kunnen doormaken.

Artikel 7. Aantal bestuurders

Onverminderd het bepaalde in artikel 1.2 (billijkheidsbepaling) hanteert de interne toezichthouder de volgende bepalingen als richtsnoer:

- a. bij schoolbesturen met een totaal aantal gewogen leerlingen dat kleiner of gelijk is aan 2.000 gaat de interne toezichthouder dienstverbanden (in voltijd of deeltijd) aan voor de functie van bestuurder voor de omvang van in totaal maximaal één voltijdse betrekking;
- b. 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 gaat de interne toezichthouder dienstverbanden (in voltijd of deeltijd) aan voor de functie van bestuurder voor de omvang van in totaal maximaal twee voltijdse betrekkingen.

Artikel 8. 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.

³ Zie rapport van de commissie-Meurs, "Professionalisering van besturen in het primair onderwijs" (PO-raad, november 2013).

2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 9. Commissie van Geschillen

9.1 Instellen commissie

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

9.2 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.

9.3 Reglement

De Commissie stelt een reglement van orde op.

9.4 Kosten

Partijen dragen gezamenlijk de kosten van instandhouding van de Commissie.

9.5 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.

Artikel 10. Overgangsregeling

Voor een bestuurder met een dienstverband voor onbepaalde tijd die op basis van de bestaande arbeidsovereenkomst een hogere bezoldiging ontvangt dan conform de bepalingen in deze CAO voor hem zou gaan gelden, geldt de volgende overgangsregeling die vergelijkbaar is met die van de WNT: 4 jaar behoud van bezoldiging conform de bestaande arbeidsovereenkomst, daarna afbouw in 3 jaar tijd naar het niveau van de CAO Bestuurders PO zoals die op dat moment geldt.

Artikel 11. Uitvoeringstoets

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

Artikel 12. Citeertitel

Deze CAO kan worden aangehaald als “CAO Bestuurders PO 2014”.

Bijlage bij CAO Bestuurders PO 2014

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). Bij deze tweede CAO Bestuurders PO gaat het om de teldatumgegevens (peildatum 1 oktober) van 2011, 2012 en 2013. Deze jaren gelden alleen voor eerste toetreders tot deze CAO; voor bestuurders op wie de CAO Bestuurders PO 2013 reeds is toegepast, blijven de teldatumgegevens van 2010, 2011 en 2012 gelden.

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

Gewogen aantal leerlingen		Schaal
<i>Van</i>	<i>Tot en met</i>	
-	500	B1
501	1.000	B2
1.001	2.000	B3
2.001	5.000	B4
5.001	of hoger	B5

Voor het bepalen van het gewogen aantal leerlingen per schoolbestuur moet het aantal leerlingen van de diverse onderwijssoorten met de volgende factor⁴ vermenigvuldigd worden:

- leerlingen regulier basisonderwijs : factor 1;
- leerlingen speciaal basisonderwijs: factor 2;
- leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs: factor 4;
- leerlingen voortgezet onderwijs⁵: 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.

⁴ Deze factoren zijn een globale vertaling van de verschillen in bekostiging van de leerlingen in de diverse onderwijssoorten.

⁵ 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.

Bedragen geldend vanaf 1 januari 2014

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

De bovenstaande jaarbedragen worden herleid tot (bruto) maandbedragen door het jaarbedrag te delen door 13,716. Dit leidt tot de bedragen zoals hieronder weergegeven. Dit zijn bedragen exclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Tabel 3: maandbedragen per schaal en trede (in euro's)

Trede	B1	B2	B3	B4	B5
1	4.568	4.948	5.335	5.787	6.272
2	4.695	5.081	5.465	5.949	6.444
3	4.825	5.212	5.625	6.108	6.617
4	4.948	5.335	5.787	6.272	6.798
5	5.081	5.465	5.949	6.444	7.014
6	5.212	5.625	6.108	6.617	7.239
7	5.335	5.787	6.272	6.798	7.470
8	5.465	5.949	6.444	7.014	7.709
9	5.625	6.108	6.617	7.239	7.952
10	5.787	6.272	6.798	7.470	8.206

Met ingang van 1 september 2014 worden bovenstaande bedragen verhoogd met 1,2 %, een percentage dat gelijk is aan het percentage waarmee met ingang van dezelfde datum de bedragen voor de overige personeelsleden in de sector PO worden verhoogd.

Bedragen geldend vanaf 1 september 2014

Tabel 4: Jaarlijkse vaste beloning per schaal en trede (in euro's)

Trede	B1	B2	B3	B4	B5
1	63.407	68.784	74.048	80.321	87.055
2	65.164	70.534	75.854	82.571	89.453
3	66.970	72.341	78.072	84.788	91.850
4	68.784	74.048	80.321	87.055	94.363
5	70.534	75.854	82.571	89.453	97.351
6	72.341	78.072	84.788	91.850	100.489
7	74.048	80.321	87.055	94.363	103.691
8	75.854	82.571	89.453	97.351	107.008
9	78.072	84.788	91.850	100.489	110.375
10	80.321	87.055	94.363	103.691	113.906

De bovenstaande jaarbedragen worden herleid tot (bruto) maandbedragen door het jaarbedrag te delen door 13,716. Dit leidt tot de bedragen zoals hieronder weergegeven. Dit zijn bedragen exclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Tabel 3: maandbedragen per schaal en trede (in euro's)

Trede	B1	B2	B3	B4	B5
1	4.623	5.015	5.399	5.856	6.347
2	4.751	5.142	5.530	6.020	6.522
3	4.883	5.274	5.692	6.182	6.697
4	5.015	5.399	5.856	6.347	6.880
5	5.142	5.530	6.020	6.522	7.098
6	5.274	5.692	6.182	6.697	7.326
7	5.399	5.856	6.347	6.880	7.560
8	5.530	6.020	6.522	7.098	7.808
9	5.692	6.182	6.697	7.326	8.047
10	5.856	6.347	6.880	7.560	8.305

Toelichting op de CAO Bestuurders PO 2014

Algemeen

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 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. De vaste jaarlijkse beloning is gebaseerd op het bruto jaarsalaris en bedraagt 12 maal het bruto maandsalaris, verhoogd met een vakantieuitkering (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. De beloning die maximaal mogelijk is binnen de kaders van deze CAO blijft ruim binnen het voorgeschreven huidige 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 de interne toezichthouder mag afspreken met de bestuurder, gegeven de omvang en complexiteit van de organisatie. Het is aan de interne toezichthouder en bestuurder om in onderling overleg 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 2.1 Aard van het 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 2.2 Arbeidsduur en verlof

De 'buitenkant' van de arbeidsduur is met 1659 uur gelijk aan die van het overig personeel in het PO. Formeel gold deze arbeidsduur al bij de voorgaande CAO voor bestuurders, omdat toen nog het Kaderbesluit rechtspositie PO van toepassing was. Ook nu geldt wat in de preambule van de voorgaande CAO al was opgemerkt, namelijk dat je als bestuurder voortdurend verantwoordelijk bent voor het reilen en zeilen van de organisatie, ongeacht het feitelijk aantal uren dat je per week of per jaar werkt. De bestuurder staat voor een bepaalde opdracht en het is aan de bestuurder deze opdracht binnen zijn jaartaak te verrichten. Wel heeft de bestuurder, in goed overleg met de interne toezichthouder, recht op een redelijk en passend aantal verlofweken.

Een voorbeeld van een situatie waarvoor bijzonder verlof kan worden verleend conform het tweede lid van artikel 2.2 is die waarbij de ziekte terminaal is en in de laatste fase de aanwezigheid van de bestuurder bij de zieke (dringend) gewenst is.

Artikel 3.1 Kostenvergoeding

Het gaat hier steeds om fiscaal onbelaste vergoedingen. Fiscaal belaste vergoedingen vallen onder de bezoldiging zoals genoemd in artikel 4.

Artikel 4.2 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 2013, 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 vierde 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 bijvoorbeeld 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 de doordecentralisatie van de huisvestingsmiddelen) kunnen hierbij een rol spelen.

Met het bepaalde in het vijfde lid over de procentuele verhoging laten wij zien dat wij geen bijzondere verhogingen voor bestuurders willen, maar aansluiting zoeken bij de verhoging zoals die ook voor het overige personeel in de sector geldt.

Artikel 4.3 Vakantie-uitkering en Artikel 4.4 Eindejaarsuitkering

Met het vervallen van het Kaderbesluit rechtspositie PO moest in de CAO voor bestuurders een bepaling over de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering worden opgenomen. Ook hier volgen de bestuurders in het PO de trend die geldt voor de overige personeelsleden in de sector.

Artikel 5 Sociale zekerheid

Conform artikel 21, eerste lid van de Wet privatisering ABP (WPA) zijn bestuurders in het primair onderwijs verplicht deel te nemen in de Stichting Pensioenfonds ABP. De begripsbepalingen uit de WPA bestempelen hen tot overheidswerknemers. Voor hen geldt dus ook alles wat omtrent het pensioen bij het ABP is geregeld.

Met de volledige doordecentralisatie van de arbeidsvoorwaarden in het PO is ook het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair Onderwijs (BZA) komen te vervallen. Voor de bestuurders in het PO is aansluiting gezocht bij de regeling die hiervoor voor het overig personeel in de sector PO in de plaats is gekomen, Regeling ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs (ZAPO).

Als wat betreft de werkloosheidsregeling een vergelijkbare afspraak tot stand was gekomen, zouden bestuurders in het PO hiervan een groot nadeel ondervinden. Voor hen immers geldt de WNT en daarin is bij de begripsbepalingen het volgende opgenomen over uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband: *“de som van uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband en beloningen betaalbaar op termijn die betrekking hebben op de beëindiging van het dienstverband, met uitzondering van uitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een wettelijk voorschrift.”* Aangezien de CAO voor bestuurders PO nog niet algemeen verbindend verklaard kan worden vanwege een nu nog te lage representativiteit, zou een uitkering in het kader van de WOPO (Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs) onder het maximum van 75.000 euro vallen. De VTOI en de BvPO hebben in goed overleg met OCW een oplossing gevonden. Door geen nieuwe afspraak te maken over een werkloosheidsregeling voor bestuurders in het PO, vallen zij onder de overgangsregeling zoals die is getroffen bij het vervallen verklaren van diverse besluiten in het kader van de volledige doordecentralisatie. Dit houdt concreet in dat voor de bestuurders in het PO die de bestuurders-CAO toepassen het BBWO overgangsrechtelijk nog onverkort van toepassing is. In een bijlage bij deze CAO treft u een formele brief aan van OCW d.d. 18 juli 2014 waarin dit bevestigd wordt.

Artikel 6. Professionalisering en beoordeling

Met de bestuurder moeten periodiek gesprekken worden gevoerd over het functioneren, net als het geval is bij het overig personeel. De bestuurder en interne toezichthouder kunnen afspraken maken over een cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken die aansluit bij wat binnen de organisatie gebruikelijk is. Een aspect van het functioneren en beoordelen van de bestuurder is de verdere professionele ontwikkeling van de bestuurder. Hierover zijn behartenswaardige adviezen gegeven in het rapport van de commissie-Meurs, zoals het opstellen van een professionaliseringsagenda op basis van de bestuurlijke opgave.

Artikel 7. Aantal bestuurders

Dit artikel moet gezien worden als een richtsnoer. Er kan aanleiding zijn om anders te handelen dan in dit artikel verwoord staat. Bij kleine en middelgrote schoolbesturen kan ons inziens 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.

Artikel 10 Overgangsregeling

Als een bestuurder in overleg met de interne toezichthouder besluit om de bestuurders-CAO PO te gaan toepassen en voor hem geldt nu nog een arbeidsovereenkomst die resulteert in een hogere bezoldiging dan conform de bepalingen in de bestuurders-CAO PO voor hem zou gaan gelden, dan is de overgangsregeling van toepassing. Deze regeling houdt in dat, net als bij de WNT, in 7 jaar tijd een geleidelijke afbouw naar het niveau van de bestuurders-cao PO wordt bewerkstelligd. Over de concrete invulling van deze afbouw maken de interne toezichthouder en de bestuurder nadere afspraken.