

Inhoudsopgave

Preambule	3
Artikel 1. Algemene bepalingen	5
1.1 Begripsbepalingen	5
1.2 Billijkheidsbepaling	5
1.3 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd	5
Artikel 2. Dienstverband	6
2.1 Aard van het dienstverband	6
2.2 Arbeidsduur en bijzonder verlof	6
2.3 Dienstverband openbaar onderwijs	6
2.4 Dienstverband bijzonder onderwijs	7
2.5 Opzeggingstermijnen – Ingangsdatum ontslag	8
2.6 Ontslagvergoeding	8
Artikel 3. Onkostenregelingen	8
3.1 Kostenvergoeding	8
3.2 Mobiliteitsregeling	8
Artikel 4. Bezoldiging	8
4.1 Bezoldigingsmaximum	8
4.2 Bezoldiging en inschaling	9
4.3 Vakantie-uitkering	9
4.4 Eindejaarsuitkering	9
4.5 Jubileumgratificatie en overlijdensuitkering	9
Artikel 5. Sociale zekerheid	10
5.1 Pensioen	10
5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	10
Artikel 6. Professionalisering en beoordeling	10
Artikel 7. Aantal bestuurders	10
Artikel 8. Overige rechten en plichten	10
8.1 Nevenwerkzaamheden	10
8.2 Geheimhouding	11
Artikel 9. Commissie van Geschillen	11
9.1 Instellen commissie	11
9.2 Samenstelling commissie	11
9.3 Reglement	11
9.4 Kosten	11
9.5 Bevoegdheid	11

Artikel 10. Overgangsregeling	12
Artikel 11. Uitvoeringstoets	12
Artikel 12. Citeertitel.....	12
Bijlage 1 bij Cao Bestuurders PO 2018 - 2019	13
A. Schalen.....	13
B. Beloning	14
Toelichting op de Cao Bestuurders PO 2018-2019	16
Algemeen	16
Artikelsgewijs	16
Artikel 1.2 Billijkheidsbepaling	16
Artikel 2.1 Aard van het dienstverband.....	17
Artikel 2.2 Arbeidsduur en verlof	17
Artikel 2.6 Ontslagvergoeding.....	17
Artikel 3. Onkostenregelingen	17
Artikel 4.2 Bezoldiging en inschaling	18
Artikel 4.3 Vakantie-uitkering en Artikel 4.4 Eindejaarsuitkering.....	18
Artikel 5 Sociale zekerheid	18
Artikel 6. Professionalisering en beoordeling	19
Artikel 8 Overige rechten en plichten.....	19
Artikel 10 Overgangsregeling.....	20

Preambule

In juli 2018 is overeenstemming bereikt over de vijfde (en wellicht de laatste) Cao Bestuurders PO. VTOI-NVTK, de Bestuurdersvereniging PO (BvPO) en de Onderwijsbestuurdersvereniging (OBV) streven er naar om tot één cao te komen voor bestuurders in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs (funderend onderwijs).

De regelingen van het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel Primair Onderwijs (BZA) en het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair Onderwijs (BBWO) zijn ook in de Cao Bestuurder PO 2018-2019 gecontinueerd, met dien verstande dat cao-partijen de volgende procesafspraken hebben gemaakt. Zodra het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) uitsluitsel heeft gegeven over de interpretatie van de WNT in verband met de bovenwettelijke werkloosheidsregelingen zullen cao-partijen in overleg treden om de werkloosheidsregelingen te versoberen. Dan zal in ieder geval het recht op aanvullende WW-uitkering van 75% worden teruggebracht van 12 naar 6 maanden.

De afspraken in het kader van WNT-2 (Wet Normering Topinkomens) zijn kaderstellend voor de cao voor bestuurders. De Cao Bestuurders PO 2018-2019 sluit goed aan bij de onderwijs brede regeling waarbij niet meer sprake is van sectorale beloningsmaxima, maar gewerkt wordt met complexiteitspunten op basis van een aantal criteria (totale baten, aantal leerlingen/ deelnemers/ studenten, aantal gewogen onderwijssoorten of -sectoren). In de toelichting op de salaristabellen in deze cao wordt nader ingegaan op de te volgen stappen om de toepasselijke WNT-norm niet te overschrijden.

De VTOI-NVTK en BvPO hebben besloten ook met de nieuwe cao voor bestuurders de salarisontwikkeling te volgen van de werknemers die vallen onder de Cao PO 2018-2019. Verder is afgesproken dat als basis voor de professionalisering van bestuurders geldt de set professionaliserings-thema's voor bestuurders funderend onderwijs zoals die in 2018 zijn vastgesteld door algemene ledenvergadering van de BvPO.

Cao-partijen hebben ook een blik geworpen naar de toekomst en VTOI-NVTK heeft in dit kader haar visie geschetst over één toekomstbestendige cao voor het funderend onderwijs, waarbij de vraag centraal staat of de cao voor bestuurders in het primair onderwijs gelijkgeschakeld moet blijven aan de reguliere Cao PO. VTOI-NVTK beantwoordt deze vraag ontkennend en streeft er naar overeenstemming te bereiken over een cao voor 2020 en volgende jaren die gebaseerd is op de volgende uitgangspunten:

- één salarisgebouw voor bestuurders in het funderend onderwijs binnen de maximum WNT-normen OCW-sectoren;
- het aantal schalen en treden in het salarisgebouw wordt vastgesteld aan de hand van nader overeen te komen complexiteitspunten, die de complexiteit van de instelling tot uitdrukking brengen en een (specifieke) bestuurlijke taak. De treden bieden de toezichthouders de mogelijkheid een bestuurder in te schalen op grond van zijn ervaring en specifieke deskundigheid voor de bestuurlijke opdracht en het goede gesprek te voeren in geval van doorgroei;

- loslaten van het volgen van de salarisverhogingen in de reguliere Cao PO;
- bij het aangaan van een nieuw dienstverband niet de arbeidsovereenkomst/ aanstelling voor onbepaalde tijd als de standaard te hanteren;
- versoering van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen; en
- goed inrichten van de professionaliseringsagenda.

Cao-partijen hebben afgesproken dat indien één cao voor funderend onderwijs voor de periode ingaande 2020 niet realiseerbaar is, te zullen werken aan een nieuw salarisgebouw voor bestuurders in het primair onderwijs uitgaande van voormelde uitgangspunten.

De technische wijzigingen in de cao zijn gezien het voornemen naar één cao voor funderend onderwijs te gaan, beperkt gehouden. Wel zijn in artikel 2 aanpassingen aangebracht in verband met het onderscheid tussen een dienstverband in het openbaar onderwijs en in het bijzonder onderwijs. Waar nodig zijn de bepalingen uitgebreid toegelicht.

Bunnik, juli 2018

Namens de VTOI-NVTK:

C.M.M. Noom
voorzitter VTOI-NVTK

J. Hubert
Bestuurslid VTOI-NVTK

Namens de BvPO:

H.P.M. Nelissen
Voorzitter BvPO

M. Runderkamp
Bestuurslid BvPO

Artikel 1. Algemene bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

<i>Primair onderwijs</i>	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 in artikel 68 van de WPO en artikel 69 van de WEC
<i>Toezichthouder</i>	De raad van toezicht of het toezichthoudende deel van het bestuur van de organisatie, in zijn hoedanigheid als werkgever van de statutair bestuurder(s)
<i>Bestuurder</i>	De statutair bestuurder van de organisatie met een dienstverband waarop de Cao bestuurders PO van exclusieve toepassing is evenals de overgangsbepalingen van het kaderbesluit PO, in zijn hoedanigheid als werknemer van de toezichthouder
<i>Dienstverband</i>	<ul style="list-style-type: none">• De arbeidsovereenkomst met de bestuurder in het bijzonder onderwijs• De aanstelling van de bestuurder in het openbaar onderwijs
<i>WNT</i>	Wet Normering Topinkomens
<i>Partijen</i>	Vereniging van toezichthouders in onderwijs en kinderopvang VTOI-NVTK en Bestuurdersvereniging PO (BvPO)

1.2 Billijkheidsbepaling

1. Indien sprake is van kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de toepassing van deze cao kan de toezichthouder na overleg met de bestuurder tot een passende oplossing komen.
2. 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 toezichthouder deze afwijking in het jaarverslag.

1.3 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd

1. Deze cao is van toepassing op: de statutair bestuurder van de rechtspersoon die (speciale) scholen voor basisonderwijs dan wel speciaal basisonderwijs als bedoeld in de WPO, (speciale) scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs als bedoeld in de WEC en een Centrale Dienst als bedoeld in artikel 68 van de WPO en artikel 69 van de WEC in stand houdt en voor zover de regelgeving voortvloeiende uit de WPO/WEC op de werkzaamheden van toepassing is en de rechtspersoon wordt bekostigd door het ministerie van OCW.
2. De cao treedt in werking op 1 april 2018 en heeft een geldigheidsduur tot 1 januari 2020.
3. 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.

4. 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 derde lid bedoelde bepaling en over die vervanging zelf. Over de uitkomsten van dit overleg wordt elke toezichthouder zo spoedig mogelijk in kennis gesteld. Een eventuele vervangende bepaling treedt op het in het derde lid bedoelde tijdstip in werking.
5. De rechten en plichten die de 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 betrekkingssomvang.
6. Een werknemer vallend onder Cao Bestuurders PO kan geen rechten ontleen aan de Cao PO, tenzij in een bepaling expliciet wordt verwezen naar 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 vóór het vervallen van het Kaderbesluit.

1.4 Status van de cao

De toezichthouder in het openbaar onderwijs stelt bij besluit deze cao als rechtspositieregeling vast.

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. Er kunnen maximaal 3 dienstverbanden voor bepaalde tijd worden overeengekomen. Een vierde dienstverband voor bepaalde tijd geldt van rechtswege als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit betreft - met gebruikmaking van artikel 7:668a lid 7 BW - een afwijking van de termijn als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 sub a BW tot een maximale termijn van 12 jaar.

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 (bijvoorbeeld 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 toezichthouder deze termijn worden verlengd.

2.3 Dienstverband openbaar onderwijs

1. Aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd, conform artikel 2.1.

2. De aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken. De aanstelling eindigt daarnaast van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag van de maand waarin de bestuurder de AOW leeftijd bereikt.
3. De bestuurder die de AOW leeftijd is gepasseerd kan aangesteld worden voor bepaalde tijd. Vanaf de dag dat tussen dezelfde toezichthouder en de bestuurder die de AOW leeftijd is gepasseerd aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag dat de bestuurder geacht wordt te zijn aangesteld voor onbepaalde tijd.
4. De toezichthouder kan, met inachtneming van artikel 2.5, aan de bestuurder ontslag verlenen:
 - a. op schriftelijke aanvraag;
 - b. wegens het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden;
 - c. wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid, met inachtneming van de regeling ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs;
 - d. wegens frequent ziekteverzuim;
 - e. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld onder c;
 - f. wegens verwijtbaar handelen (waaronder plichtsverzuim) of nalaten van de werknemer;
 - g. wegens werkweigering door de bestuurder in verband met een ernstig gewetensbezwaar;
 - h. wegens een verstoorde arbeidsverhouding;
 - i. wegens andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die zodanig zijn dat van de toezichthouder in redelijkheid niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren.
5. Ontslag op grond van artikel 2.3 lid 4 sub b t/m i wordt niet verleend dan nadat de toezichthouder de bestuurder in de gelegenheid heeft gesteld, binnen drie weken nadat het voornemen tot ontslag kenbaar is gemaakt, zijn zienswijze op het voorgenomen ontslag in te dienen.
6. Het ontslag gaat in op de eerste dag van een maand met inachtneming van de bepalingen in artikel 2.5.

2.4 Dienstverband bijzonder onderwijs

1. Op het dienstverband van de bestuurder in het bijzonder onderwijs zijn de bepalingen uit Boek 7 BW van toepassing voor zover in deze cao niet anders is bepaald.
2. Het dienstverband van de bestuurder die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bestuurder de AOW leeftijd heeft bereikt.
3. Met de bestuurder die de AOW leeftijd is gepasseerd kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Artikel 7:668a lid 12 BW is van toepassing.

2.5 Opzeggingstermijnen – Ingangsdatum ontslag

1. In geval van opzegging worden door de toezichthouder en de bestuurder de volgende termijnen in acht genomen:
 - 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. Met wederzijds goedvinden kan van de termijnen in het eerste lid worden afgeweken.

2.6 Ontslagvergoeding

Er wordt geen ontslagvergoeding overeengekomen die meer bedraagt dan 12 bruto maandsalarissen, met in achtneming van het conform de WNT geldende maximale bedrag van 75.000 euro, bij een volledig dienstverband. Bij een parttime dienstverband geldt dit maximale bedrag naar rato.

Artikel 3. Onkostenregelingen

3.1 Kostenvergoeding

De 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 toezichthouder kan hierover met de bestuurder individuele afspraken maken.

Artikel 4. Bezoldiging

4.1 Bezoldigingsmaximum

1. Kader stellend voor de bezoldiging is de Wet Normering Topinkomens (WNT) en in het bijzonder de meest recente versie van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.
2. De 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 (brutoloon, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering), belastbare vergoedingen, werkgeversbijdrage aan de pensioenregeling en alle overige bezoldigingscomponenten die zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling WNT (zie www.topinkomens.nl en/of <https://vtol-nvbk.nl/wnt>).
2. Het bedrag voor beloning wordt door de toezichthouder in overleg met de bestuurder vastgesteld aan de hand van de salaristabellen die in de bijlage bij deze cao zijn opgenomen.
3. Bij de inschaling wordt gebruik gemaakt van de indeling naar de omvang van het gewogen leerlingenaantal, zoals opgenomen in de bijlage bij deze cao.
4. Bij het bepalen van de trede binnen de geldende schaal weegt de toezichthouder mee de hoogte van het salaris in het bestaande contract en 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).
5. De salarissen worden per 1 september 2018 verhoogd met 2,5%. Daarnaast ontvangt de bestuurder in oktober 2018 een eenmalige nominale uitkering van 750 euro naar rato van de betrekkingssomvang en conform de berekeningswijze Cao PO 2018-2019.
6. De werknemer ontvangt vanaf 1 september 2018 een inkomenstoeslag van 35,33¹ euro bruto per maand bij een normbetrekking.
7. In het kader van het vervallen van de levensloopregeling ontvangt de werknemer een uitkering van 0,8% per maand over het bruto maandbedrag.

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.

¹ Indien dit bedrag voor het overige personeel in de sector PO wordt gewijzigd, volgt met eenzelfde ingangsdatum een gelijke aanpassing voor de bestuurders in het 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 reguliere Cao PO (de ZAPO-regeling).

Artikel 6. Professionalisering en beoordeling

1. De toezichthouder voert periodiek gesprekken met de bestuurder over diens functioneren. Bij de beoordeling kan de 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 toezichthouder en de bestuurder.
2. De bestuurder wordt geacht in goed overleg met de toezichthouder te werken aan zijn professionele ontwikkeling. Richtsnoer hiervoor zijn de professionaliseringsthema's voor bestuurders in het funderend onderwijs².
3. De professionele ontwikkeling van de bestuurder wordt vormgegeven door een (meerjaren)scholingsplan dat de instemming behoeft van de toezichthouder.
4. Op basis van het (meerjaren)scholingsplan worden met instemming van de toezichthouder in de begroting middelen gereserveerd voor de professionele ontwikkeling van de bestuurder. Ook worden afspraken gemaakt over de tijd die de bestuurder beschikbaar krijgt om de gewenste professionele ontwikkeling te kunnen doormaken.

Artikel 7. Aantal bestuurders

Vervallen.

Artikel 8. Overige rechten en plichten

8.1 Nevenwerkzaamheden

1. De bestuurder stelt de toezichthouder onverwijld in kennis van het aanvaarden van nevenwerkzaamheden.
2. De bestuurder stelt de toezichthouder eveneens onverwijld in kennis van elke wijziging in de aard en omvang van de in het voorgaande lid bedoelde werkzaamheden.

² Tekst is te vinden op <https://www.vo-academie.nl/onderwerpen/professionaliserings-themas-bestuurders>.

3. Als de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de toezichthouder redelijkerwijs in strijd geacht kunnen worden met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.
4. Nevenwerkzaamheden waarvoor de bestuurder geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de bestuurder niet langer verricht indien deze redelijkerwijs in strijd geacht kunnen worden met de belangen van de instelling.
5. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over de aard van de nevenwerkzaamheden, de eventuele vergoedingen die daarmee gemoeid zijn (inclusief verrekening van neveninkomsten of een gedeelte daarvan) en het tijdsbeslag dat verbonden is aan de nevenwerkzaamheden.
6. Bij het verrichten van nevenwerkzaamheden moet iedere (schijn van) belangenverstrengeling worden voorkomen.

8.2 Geheimhouding

1. De 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.

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-NVTK 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 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 voor beide partijen.

Artikel 10. Overgangsregeling

- 10.1 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.
- 10.2 Artikel 10.1 is ook van toepassing op een bestuurder met een dienstverband voor onbepaalde tijd die op basis van de bestaande aanstelling een hogere bezoldiging ontvangt dan conform de bepalingen in deze cao voor hem zou gaan gelden.

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 2018-2019".

Bijlage 1 bij Cao Bestuurders PO 2018 - 2019

A. Schalen

De indeling in salarisschalen 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 vijfde Cao Bestuurders PO gaat het om de teldatumgegevens (peildatum 1 oktober) van 2015, 2016 en 2017. Deze jaren gelden alleen voor eerste toetreders tot deze cao. Voor bestuurders op wie de Cao Bestuurders PO reeds eerder is toegepast, blijven de toenmalige teldatumgegevens over de referentieperiode van 3 jaar gelden. In tegenstelling tot de WNT heeft krimp dus in principe geen gevolgen voor de indeling. Hoewel de salarisschalen ruim binnen de WNT-normen vallen, kan krimp in individuele gevallen leiden tot overschrijding van de WNT-norm. Indien dat geval is, dient ter voorkoming van een onverschuldigde betaling aan de bestuurder het salaris dienovereenkomstig te worden aangepast.

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

Gewogen aantal leerlingen		Schaal
Van	Tot en met	
-	500	B1
501	1.000	B2
1.001	2.000	B3
2.001	5.000	B4
5.001	10.000	B5
10.001	of hoger	B6

Voor het bepalen van het gewogen aantal leerlingen per schoolbestuur moet het aantal leerlingen van de diverse onderwijssoorten met de volgende factor³ vermenigvuldigd worden:

- leerlingen regulier basisonderwijs : factor 1;
- leerlingen speciaal basisonderwijs: factor 2;
- leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs: factor 4;
- leerlingen voortgezet onderwijs⁴: factor 2.

³ Deze factoren zijn een globale vertaling van de verschillen in bekostiging van de leerlingen in de diverse onderwijssoorten.

⁴ 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.

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.

B. Beloning

De schalen B1 tot en met B6 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 mobiliteitsregeling⁵.

Tabel 2: Jaarlijkse vaste beloning per schaal en trede (in euro's) - Bedragen geldend vanaf 1 september 2018

Trede	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1	68.306	73.982	79.769	86.525	93.779	101.653
2	70.198	75.983	81.713	88.950	96.363	104.872
3	72.144	77.928	84.103	91.338	98.945	108.251
4	73.982	79.769	86.525	93.779	101.653	111.701
5	75.983	81.713	88.950	96.363	104.872	115.275
6	77.928	84.103	91.338	98.945	108.251	118.902
7	79.769	86.525	93.779	101.653	111.701	122.706
8	81.713	88.950	96.363	104.872	115.275	126.509
9	84.103	91.338	98.945	108.251	118.902	130.429
10	86.525	93.779	101.653	111.701	122.706	134.473

⁵ Het werkgeversdeel van de pensioenpremie is geen onderdeel van de beloning opgenomen in de tabel en komt evenals de belaste kostenvergoeding en de mobiliteitsregeling er bovenop. Het werknemersdeel van de pensioenpremie zit in het bruto salaris.

De jaarbedragen uit tabel 2 worden herleid tot (bruto) maandbedragen door het jaarbedrag te delen door 13,716. Dit leidt tot de bedragen zoals weergegeven in tabel 3. Dit zijn bedragen exclusief vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, inkomenstoelage van € 35,33 en 0,8% levensloopregeling.

Tabel 3: Maandbedragen per schaal en trede (in euro's) - Bedragen geldend vanaf 1 september 2018

Trede	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1	4.980	5.394	5.816	6.308	6.837	7.411
2	5.118	5.540	5.957	6.485	7.026	7.646
3	5.260	5.682	6.132	6.659	7.214	7.892
4	5.394	5.816	6.308	6.837	7.411	8.144
5	5.540	5.957	6.485	7.026	7.646	8.404
6	5.682	6.132	6.659	7.214	7.892	8.669
7	5.816	6.308	6.837	7.411	8.144	8.946
8	5.957	6.485	7.026	7.646	8.404	9.223
9	6.132	6.659	7.214	7.892	8.669	9.509
10	6.308	6.837	7.411	8.144	8.946	9.804

Toelichting op de Cao Bestuurders PO 2018-2019

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 bezoldiging van de bestuurder bestaat uit de vaste componenten brutosalaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, inkomenstoelage, 0,8% levensloopregeling, pensioenbijdrage, kostenvergoedingen, eventuele mobiliteitsregeling en de andere bezoldigingscomponenten die zijn opgenomen in artikel 2 uitvoeringsregeling WNT (zie www.topinkomens.nl en/of <https://vtoi-nvtk.nl/wnt>). Het totaal hiervan moet binnen het in het kader van de WNT-2 vastgestelde beloningsmaximum voor de OCW-sectoren blijven. 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. De beloning die maximaal mogelijk is binnen de kaders van deze cao blijft in de regel ruim binnen het in het kader van WNT-2 voorgeschreven beloningsmaximum. Desalniettemin is het aan te bevelen om vooraf alle beloningscomponenten in kaart te brengen, te kwantificeren en te toetsen aan de WNT-norm.

Een organisatie die meerdere onderwijssoorten aanbiedt vallend onder verschillende onderwijssectoren (PO, VO, MBO) heeft te maken met verschillende cao's, ook voor bestuurders. Als richtlijn wordt aan de toezichthouder meegegeven dat de bestuurder in aanmerking komt voor de arbeidsvoorwaarden van de desbetreffende onderwijssector, 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 toezichthouder mag afspreken met de bestuurder, gegeven de omvang in aantal leerlingen en complexiteit van de organisatie. Het is aan de toezichthouder en bestuurder om in onderling overleg te bepalen 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 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 toezichthouder zich publiekelijk 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 gebruik gemaakt van de mogelijkheid die artikel 7:668a: lid 7 BW biedt en gekozen voor 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. Door de Wet werk en zekerheid kunnen nog maar maximaal drie achtereenvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan. Daarna is het automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dit betekent dat de duur van de drie achtereenvolgende dienstverbanden maximaal 12 jaar mag bedragen.

We wijzen erop dat bestuurders in het bijzonder onderwijs een arbeidsovereenkomst hebben naar burgerlijk recht. Voor bestuurders in het openbaar onderwijs geldt dat zij, in ieder geval nog tot 1 januari 2020, een eenzijdige aanstelling hebben (ambtenarenstatus).

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 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 daarvan de aanwezigheid van de bestuurder bij de zieke (dringend) gewenst is.

Artikel 2.6 Ontslagvergoeding

De ontslagvergoeding moet duidelijk worden onderscheiden van de transitievergoeding. De transitievergoeding wordt aangemerkt als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die voortvloeit uit een wettelijk voorschrift. Voor zover die transitievergoeding rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit artikel 7:673 BW valt die niet onder het WNT-bedrag van maximaal 75.000 euro.

Artikel 3 Onkostenregelingen

Waar het gaat om kostenvergoedingen is het zaak om de fiscale mogelijkheden maximaal te benutten. Onbelaste kostenvergoedingen en kostenvergoedingen waarop het eindheffingstarief van 80% is toegepast, tellen niet mee als beloningscomponent voor de WNT. Op <https://vtoinvtk.nl/werkkostenregeling> vindt u meer informatie over de fiscale behandeling van kostenvergoedingen (werkkostenregeling).

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 reguliere cao PO, is niet van toepassing op de bestuurder in het PO. Voor de sector PO is bij de bepaling van de salarisschalen 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 extra complexiteiten bijvoorbeeld in verband met kinderopvang en/of peuterspeelzaalwerk.

De salarisschaal die van toepassing is, wordt bepaald door het gewogen leerlingenaantal zoals beschreven in de bijlage onder 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, veel samenwerkingsverbanden passend onderwijs) kunnen hierbij een rol spelen. Treden zijn geen periodieken zoals in de reguliere cao PO. Een bestuurder gaat dus niet automatisch naar een volgende trede bij voldoende functioneren. Het is aan de toezichthouder om in goed overleg met de bestuurder te bepalen of als resultaat van een beoordeling ook sprake zal zijn van een hogere inschaling.

Artikel 4.3 Vakantie-uitkering en Artikel 4.4 Eindejaarsuitkering

Ook hier volgen bestuurders in het PO de trend die geldt voor de overige personeelsleden in de sector primair onderwijs.

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 (tekst geldend tot en met 2016) 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 Bestuurders PO 2015 nog niet algemeen verbindend verklaard kon 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-NVTK 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 onder de bestuurders-cao vallen het BBWO overgangsrechtelijk nog onverkort van toepassing is. In een bijlage bij de Cao Bestuurders PO 2015 treft u een formele brief aan van OCW d.d. 18 juli 2014 waarin dit bevestigd wordt.

Met ingang van 1 januari 2017 is de begripsbepaling gewijzigd in die zin dat een collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, ook onder de uitzondering valt. De cao-partijen hebben afgesproken om zodra het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap uitsluitsel heeft gegeven over de interpretatie van de WNT in verband met de bovenwettelijke werkloosheidsregelingen in overleg te zullen treden om de regelingen te versoberen. Dan zal in ieder geval het recht op aanvullende WW-uitkering van 75% worden teruggebracht van 12 naar 6 maanden.

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 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. Richtsnoer hiervoor zijn de professionaliseringsthema's voor bestuurders in het funderend onderwijs zoals in 2018 vastgesteld door de algemene ledenvergadering van de BvPO. De professionalisering van de bestuurder moet uitmonden in een scholingsplan voor één of meerdere jaren. Het spreekt vanzelf dat voor de gewenste professionalisering voldoende middelen in geld en tijd beschikbaar zijn.

Artikel 8 Overige rechten en plichten

Bij de afspraken over de nevenwerkzaamheden voor de bestuurder is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij afspraken hierover voor het overige personeel in de sector PO zoals neergelegd in de reguliere Cao PO en voor de bestuurders in het VO. Belangrijke aanvulling hierop is de verantwoording die over de nevenwerkzaamheden moet worden opgenomen in het jaarverslag. Het is raadzaam om de bepalingen over geheimhouding over te nemen in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel akte van aanstelling.

Artikel 10 Overgangsregeling

Indien de Cao Bestuurders PO van toepassing wordt (verklaard) en voor de bestuurder geldt nu nog een arbeidsovereenkomst/aanstelling die resulteert in een hogere bezoldiging dan conform de bepalingen in de Cao Bestuurders 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 Cao Bestuurders PO wordt bewerkstelligd. Over de concrete invulling van deze afbouw maken de toezichthouder en de bestuurder nadere afspraken.