

# CAO Bestuurder PO 2020



**VTOI  NVTK**

**Vv**o**OB**

Vereniging voor  
Onderwijsbestuurders

## Inhoudsopgave

Preambule.....	4
Artikel 1. Algemene bepalingen.....	6
1.1 Begripsbepaling.....	6
1.2 Billijkheidsbepaling .....	6
1.3 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd .....	6
Artikel 2. Dienstverband .....	7
2.1 Aard van het dienstverband.....	7
2.2 Arbeidsduur en bijzonder verlof .....	7
2.3 Einde Dienstverband.....	7
2.4 Opzeggingstermijnen – Ingangsdatum ontslag.....	7
2.5 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 .....	8
4.3 Vakantie-uitkering.....	9
4.4 Eindejaarsuitkering .....	9
4.5 Jubileumgratificatie en overlijdensuitkering .....	9
Artikel 5. Sociale zekerheid.....	9
5.1 Pensioen.....	9
5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid .....	9
Artikel 6. Professionalisering en beoordeling .....	9
Artikel 7. Aantal bestuurders .....	9
Artikel 8. Overige rechten en plichten .....	10
8.1 Nevenwerkzaamheden .....	10
8.2 Geheimhouding.....	10
Artikel 9. Commissie van Geschillen .....	10
9.1 Instellen commissie.....	10
9.2 Samenstelling commissie .....	10
9.3 Reglement.....	10
9.4 Kosten .....	10
9.5 Bevoegdheid .....	10
Artikel 10. Overgangsregeling.....	11
Artikel 11. Uitvoeringstoets .....	11
Artikel 12. Citeertitel.....	11

Bijlage 1 bij Cao Bestuurders PO 2020.....	12
A. Schalen.....	12
B. Beloning .....	13
Toelichting op de Cao Bestuurders PO 2020 .....	15
Algemeen .....	15
Artikelsgewijs .....	15
Artikel 1.2 Billijkheidsbepaling.....	15
Artikel 2.1 Aard van het dienstverband.....	16
Artikel 2.2 Arbeidsduur en verlof.....	16
Artikel 2.6 Ontslagvergoeding.....	16
Artikel 3 Onkostenregelingen .....	16
Artikel 4.2 Bezoldiging en inschaling.....	16
Artikel 5 Sociale zekerheid .....	17
Artikel 6 Professionalisering en beoordeling .....	18
Artikel 8 Overige rechten en plichten .....	18
Artikel 10 Overgangsregeling.....	18

## Preambule

In juli 2020 is op weg naar één cao voor bestuurders in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs (funderend onderwijs) overeenstemming bereikt over de verlenging van de Cao Bestuurders PO 2018-2019 en de Cao Bestuurders VO 2018-2019 tot 1 januari 2021. De Bestuurdersvereniging PO (BvPO) en de Onderwijsbestuurdersvereniging (OBV) zijn in het voorjaar van 2020 gefuseerd en verder gegaan als de Vereniging voor Onderwijsbestuurders (VvOB). In het verlengde hiervan is VvOB de onderhandelingspartij voor de bestuurders in het primair onderwijs bij het tot stand komen van de Cao Bestuurders PO 2020.

Partijen hebben gekozen voor verlenging van de cao omdat gebleken is dat er meer tijd nodig is voor een zorgvuldige inrichting van één geïntegreerd loongebouw. Op weg naar één cao voor bestuurders in het funderend onderwijs vonden partijen het wel passend om te kiezen voor gelijklopende afspraken over salarisontwikkeling voor bestuurders in het PO en VO. Verder is bij de verlenging van de cao voor 2020 zoveel mogelijk rekening gehouden met de uitgangspunten waar al overeenstemming is tussen partijen dat die ten grondslag moeten liggen aan de cao voor funderend onderwijs 2021 en volgende jaren. Het gaat om de volgende uitgangspunten:

- een cao met een salarisafpraak die naadloos aansluit bij de WNT norm OCW-sectoren;
- een cao die de verantwoordelijkheden van de bestuurder onder huidige omstandigheden in de samenleving erkent en waardeert;
- een cao die loopbaan, vitaliteit en groei van de bestuurder - en de dialoog met de raad van toezicht in de werkgeversrol – faciliteert; en
- een salarisontwikkeling die in de pas loopt, uitlegbaar en verantwoord is.

En specifiek voor 2020:

- een passende (niet bovenmatige) algemene salarisverhoging voor een verantwoorde salarisontwikkeling; en
- een eenmalige beloning voor erkenning van de actuele bestuurlijke complexiteit (vluchtelingen, lerarentekort, arbeidsmarktproblematiek, integratie, maatwerk onderwijs, sociaal scharnierpunt samenleving) zonder dat dit tot structureel hogere loonkosten leidt.

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 Bestuurders PO 2020 gecontinueerd, met dien verstande dat cao-partijen de volgende procesafpraak 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. En wel in die zin dat voor bestuurders in het PO de regeling van toepassing zal zijn zoals die nu geldt voor bestuurders in het VO.

De afspraken in het kader van WNT-2 (Wet Normering Topinkomens) zijn kaderstellend voor de cao voor bestuurders. De Cao Bestuurders PO 2020 sluit goed aan bij de onderwijsbrede 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 en 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 OCW-sectoren niet te overschrijden.

De VTOI-NVTK en VvOB hebben met deze cao voor bestuurders het volgen van de salarisontwikkeling van de werknemers die vallen onder de Cao PO definitief verlaten. Verder is de afspraak tot stand gebleven 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.

De technische wijzigingen in de cao zijn gezien het voornemen naar één cao voor funderend onderwijs te

gaan, beperkt gehouden. Wel zijn vooruitlopend op harmonisering van de twee loongebouwen twee toeslagen omgezet in vast maandsalaris door toekenning van een extra salarisverhoging van 1,3%. Voorts zijn de noodzakelijke aanpassingen doorgevoerd in verband met inwerkingtreding van de Wet normalisering arbeidsrelatie ambtenaren (wnra).

Waar nodig zijn de bepalingen uitgebreid toegelicht.

Amersfoort, juli 2020

**Namens de VTOI-NVTK:**

C.M.M. Noom  
voorzitter VTOI-NVTK

J. Hubert  
Bestuurslid VTOI-NVTK

**Namens de VvOB:**

H. Griffioen  
Voorzitter VvOB

M.R.M. Runderkamp  
Bestuurslid VvOB

## Artikel 1. Algemene bepalingen

### 1.1 Begripsbepalingen

<b>Primair onderwijs</b>	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
<b>Toezichthouder</b>	De raad van toezicht of het toezichthoudende deel van het bestuur van de organisatie, in zijn hoedanigheid als werkgever van de statutair bestuurder(s)
<b>Bestuurder</b>	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
<b>Dienstverband</b>	De arbeidsovereenkomst met de bestuurder
<b>WNT</b>	Wet Normering Topinkomens
<b>Partijen</b>	Vereniging van toezichthouders in onderwijs en kinderopvang VTOI-NVTK en Vereniging voor Onderwijsbestuurders (VVOB))

### 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 januari 2020 en heeft een geldigheidsduur tot 1 januari 2021.
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 de Cao Bestuurders PO kan geen rechten ontleen aan de Cao PO, tenzij in een bepaling expliciet wordt verwezen naar 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 bestuurder dezelfde rechten ten aanzien van het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair onderwijs (BBWO) als vóór het vervallen van het Kaderbesluit.

## Artikel 2. Dienstverband

### 2.1 Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

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 Einde Dienstverband

1. Op het dienstverband van de bestuurder zijn de bepalingen uit Boek 7 BW van toepassing voor zover in deze cao niet anders is bepaald.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd, mits partijen dat schriftelijk zijn overeengekomen.
3. 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.
4. 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.

### 2.4 Opzeggingstermijnen – Ingangsdatum ontslag

1. In geval van opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd 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.

## 2.5 Ontslagvergoeding

Er wordt geen ontslagvergoeding overeengekomen die meer bedraagt dan 12 bruto maandsalarissen, met in achtname 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

- a. 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.
- b. 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 <https://www.topinkomens.nl>).
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 januari 2020 verhoogd met 3,4%. Daarnaast ontvangt de bestuurder in oktober 2020 een eenmalige nominale uitkering van 4.000 euro naar rato van de diensttijd en werktijdfactor in de maanden januari tot en met oktober 2020.
6. De bestuurder ontvangt vanaf 1 oktober 2020 een extra salarisverhoging van 1,3% ter compensatie van de afschaffing van de toeslag van 0,8% in verband met de vervallen levensloopregeling en van het nominale bedrag van € 35,33 per maand.



### 4.3 Vakantie-uitkering

De bestuurder heeft aanspraak op een vakantie-uitkering voor de periode waarover hij salaris heeft ontvangen. De vakantie-uitkering bedraagt 8% van het maandsalaris 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 van 6,3% van het maandsalaris. 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 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 onderwijs<sup>1</sup>.
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.

---

<sup>1</sup> Tekst is te vinden op <https://vob.nl/media/1045/set-professionaliseringsthemas-bestuurders-po-vo.pdf>.

## 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.
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) belangenverstremgeling 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 VvOB. 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:
  - die naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden;
  - omtrent de interpretatie van bepalingen van deze cao.
2. De uitspraak van de Commissie is bindend voor beide partijen.

## 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 2020”.

## Bijlage 1 bij Cao Bestuurders PO 2020

### 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 zesde Cao Bestuurders PO gaat het om de teldatumgegevens (peildatum 1 oktober) van 2017, 2018 en 2019. 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 factor<sup>2</sup> vermenigvuldigd worden:

1. leerlingen regulier basisonderwijs : factor 1;
2. leerlingen speciaal basisonderwijs: factor 2;
3. leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs: factor 4;
4. leerlingen voortgezet onderwijs<sup>3</sup>: factor 2.

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

<sup>3</sup> 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 mobiliteitsregeling<sup>4</sup>.

### Bedragen geldend vanaf 1 januari 2020<sup>5</sup>

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

Trede	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1	71.516	77.459	83.518	90.592	98.187	106.431
2	73.497	79.554	85.554	93.131	100.892	109.801
3	75.535	81.591	88.056	95.631	103.595	113.339
4	77.459	83.518	90.592	98.187	106.431	116.951
5	79.554	85.554	93.131	100.892	109.801	120.693
6	81.591	88.056	95.631	103.595	113.339	124.490
7	83.518	90.592	98.187	106.431	116.951	128.473
8	85.554	93.131	100.892	109.801	120.693	132.455
9	88.056	95.631	103.595	113.339	124.490	136.559
10	90.592	98.187	106.431	116.951	128.473	140.793

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. Omdat de toeslag vervallen levensloopregeling en het maandelijkse nominale bedrag van € 35,33 vanaf januari 2020 al zijn uitbetaald, gelden de onderstaande nieuwe maandbedragen vanaf 1 oktober 2020.

<sup>4</sup> 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 brutosalaris.

<sup>5</sup> In deze nieuwe jaarbedragen zijn de toeslag van 0,8% in verband met het vervallen van de levensloopregeling en het maandelijkse nominale bedrag van € 35,33 geïntegreerd in de vorm van een opslag van 1,3%. Dit betekent dat de jaarbedragen per 1 januari 2020 in totaal verhoogd zijn met 4,7% (3,4% algemene verhoging plus 1,3%).

**Tabel 3: maandbedragen per schaal en trede (in euro's) vanaf 1-10-2020**

Trede	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1	5.214	5.647	6.089	6.605	7.159	7.760
2	5.358	5.800	6.237	6.790	7.356	8.005
3	5.507	5.949	6.420	6.972	7.553	8.263
4	5.647	6.089	6.605	7.159	7.760	8.527
5	5.800	6.238	6.790	7.356	8.005	8.799
6	5.949	6.420	6.972	7.553	8.263	9.076
7	6.089	6.605	7.159	7.760	8.527	9.367
8	6.238	6.790	7.356	8.005	8.799	9.657
9	6.420	6.972	7.553	8.263	9.076	9.956
10	6.605	7.159	7.760	8.527	9.367	10.265

In de onderstaande tabel zijn de maandbedragen opgenomen zoals die gelden van januari 2020 tot en met september 2020. Het zijn de oude maandbedragen verhoogd met uitsluitend de algemene salarisverhoging van 3,4%. Deze bedragen dienen gehanteerd te worden voor de terugwerkende kracht van de salarisverhoging van 3,4%.

**Tabel 3a: maandbedragen per schaal en trede (in euro's) van 1-1-2020 t/m 30-9-2020**

Trede	B1	B2	B3	B4	B5	B6
1	5.149	5.577	6.014	6.522	7.069	7.663
2	5.292	5.728	6.160	6.705	7.265	7.906
3	5.439	5.875	6.340	6.885	7.459	8.160
4	5.577	6.014	6.522	7.069	7.663	8.421
5	5.728	6.160	6.705	7.265	7.906	8.690
6	5.875	6.340	6.885	7.459	8.160	8.964
7	6.014	6.522	7.069	7.663	8.421	9.250
8	6.160	6.705	7.265	7.906	8.690	9.537
9	6.340	6.885	7.459	8.160	8.964	9.832
10	6.522	7.069	7.663	8.421	9.250	10.137

## Toelichting op de Cao Bestuurders PO 2020

### 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, pensioenbijdrage, kostenvergoedingen, eventuele mobiliteitsregeling en de andere bezoldigingscomponenten die zijn opgenomen in artikel 2 uitvoeringsregeling WNT (zie <https://www.topinkomens.nl/>). 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 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. 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" 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.

### *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. 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. Via <https://vtov-nvbk.nl/content/3-wat-doen-we/3-werkgeverschap/1-cao-bestuurders/notitie-werkkostenregeling-versie-oktober-2020.pdf> 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 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 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 formele brief van van OCW d.d. 18 juli 2014 is dit bevestigd.

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 voor bestuurders in het PO dezelfde regeling gaan gelden als die voor bestuurders in het VO.

#### *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.

#### *Artikel 10 Overgangsregeling*

Indien de Cao Bestuurders PO van toepassing wordt (verklaard) en voor de bestuurder geldt nu nog een arbeidsovereenkomst 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.