

VTO₃



Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2026



Inhoudsopgave

Preambule	4
Artikel 1. Algemene bepalingen.....	5
1.1 Begripsbepalingen.....	5
1.2 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd	5
Artikel 2. Dienstverband	5
2.1 Aard van het dienstverband.....	5
2.2 Arbeidsduur en vakantiedagen.....	6
2.3 Einde Dienstverband	6
2.4 Opzeggingstermijnen – Ingangsdatum ontslag	6
2.5 Ontslagvergoeding	6
Artikel 3. Salaris.....	7
3.1 Salariëringmaximum	7
3.2 Salariëring en inschaling	7
3.3 Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering	7
3.4 Jubileumgratificatie	7
3.5 Overlijdensuitkering	8
Artikel 4. Kostenvergoedingsregelingen.....	8
4.1 Kostenvergoeding.....	8
4.2 Mobiliteitsregeling.....	8
Artikel 5. Sociale zekerheid	8
5.1 Pensioen.....	8
5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	8
5.3 Werkeloosheidsuitkering	9
Artikel 6. Professionaliseren en evalueren	9
Artikel 7. Overige rechten en plichten	10
7.1 Nevenwerkzaamheden.....	10
7.2 Geheimhouding	10
Artikel 8. Overgangsrecht	10
8.1 Inwerkingtreding eerste geïntegreerde cao.....	10
8.2 Beloningsafspraken 1 januari 2022 tot 9 november 2022.....	10
8.3 Indeling in lagere WNT-klasse na 2021	11
8.4 Afbouwfase	11
8.5 Reparatie artikel 3.2.6 Cao 2022.....	11
8.6 Nieuw lidmaatschap VTO3 tot datum eerste algemeen-verbindendverklaring cao	11
8.7 - Overgangsrecht eindigt bij verlenging dienstverband	12

Artikel 9. Commissie van Geschillen	12
9.1 Instellen commissie	12
9.2 Samenstelling commissie	12
9.3 Reglement	12
9.4 Bevoegdheid.....	12
9.5 Kosten.....	12
Artikel 10. Uitvoeringstoets.....	12
Artikel 11. Citeertitel	12
Toelichting op de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2026	13
Algemeen.....	13
Artikelsgewijs	13
Artikel 2.1 Aard van het dienstverband	13
Artikel 2.2 Arbeidsduur en verlof	13
Artikel 2.5 Ontslagvergoeding	14
Artikel 3.2 Salariëring en inschaling	14
Artikel 3.3 Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering	14
Artikel 3.4 Jubileumgratificatie.....	14
Artikel 3.5 Overlijdensuitkering	14
Artikel 4 Kostenvergoedingsregelingen.....	14
Artikel 5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	15
Artikel 5.3 Werkeloosheidsuitkering	15
Artikel 6 Professionalisering en beoordeling	15
Artikel 7.1 Nevenwerkzaamheden.....	15
Artikel 7.2 Geheimhouding	15
Artikel 8 Overgangsrecht.....	15
Artikel 8.1 Algemene salarisverhoging gedurende de eerste vier jaar overgangsrecht.....	15
Artikel 8.2 Beloningsafspraken in de periode 1 januari 2022 tot 9 november 2022.....	16
Artikel 8.3 Overgangsrecht bij indeling in een lagere WNT-klasse na 2021	16
Artikel 8.4 Afbouwfase overgangsrecht.....	16
Artikel 8.5 Reparatie artikel 3.2.6 Cao 2022 overgangsrecht cao 2022.....	16
Artikel 8.6 Nieuw lidmaatschap VTOI-NVTK tot datum eerste algemeenverbindendverklaring cao ..	16
Artikel 8.7 Overgangsrecht eindigt bij verlenging dienstverband	17
Bijlage 1 - Loongebouw	18
Bijlage 2 – Handreiking Remuneratiebeleid	19
Bijlage 3 - Reglement van de Commissie voor Geschillen	29

Preambule

Cao-partijen beogen met de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs marktconforme en concurrerende arbeidsvoorwaarden die passen bij de semipublieke sector neer te zetten. In dit kader hebben cao-partijen bij de onderhandelingen voor de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2024 de disbalans die is ontstaan vanwege de verschillende ontwikkelingen in de reguliere cao's in het funderend onderwijs – CAO PO en CAO VO – met het in 2022 geïntroduceerde loongebouw voor bestuurders in het funderend onderwijs aangepakt.

Dat hebben cao-partijen gedaan door wederom Adviesbureau Berenschot in te schakelen. Berenschot heeft naar de stand van zaken per maart 2024 de salarisstructuur en bandbreedten voor bestuurders funderend onderwijs vergeleken met die van (adjunct-)directeuren in het PO en VO aan de hand van het Universeel Systeem Berenschot (USB). Vervolgens heeft Berenschot een benchmark uitgevoerd en advies uitgebracht over de minima en maxima van de salarisschalen. Dat advies is integraal door cao-partijen overgenomen.

In de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2025 is een volgende stap gezet om de salarissen voor de lagere salarisschalen in het loongebouw concurrerend te houden en zodoende – onder meer – de stap van (adjunct-)directeur in het funderend onderwijs naar bestuurder te stimuleren. Hiertoe hebben partijen gekozen voor een combinatie van eerst een procentuele verhoging voor alle salarisschalen en vervolgens een verhoging met een gelijk nominaal bedrag. Dit herhalen cao-partijen in de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2026. Verder is de eindejaarsuitkering verhoogd naar 8,33%.

Basis voor het loongebouw is de WNT-klassenindeling van OCW waarin 7 klassen worden onderscheiden. Voor de inschaling van de bestuurders gelden dezelfde 3 criteria die OCW hanteert in de Regeling normering topinkomens OCW-sectoren (samengevat: totale baten, aantal bekostigde leerlingen en het gewogen aantal onderwijssoorten in het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast).

In de afgelopen jaren zijn cao-partijen in ledenaantal gegroeid. In het kader van het creëren van een gelijk speelveld voor beloning van bestuurders in het funderend onderwijs, is een langer bestaande wens van cao-partijen de algemeenverbindendverklaring van de cao. Daarvoor is bepalend het aantal leden van de werkgeverspartij. En dat ligt inmiddels ruimschoots boven de representativiteitseis van ten minste 60%. De representativiteitseis houdt concreet in dat ten minste 60% van alle statutair bestuurders in dienstverband in het funderend onderwijs werkzaam zijn bij een schoolorganisatie waarvan de raad van toezicht – hun werkgever – lid is van VTOI-NVTK – sinds 10 februari 2026 handelend onder de naam VTO3. Cao-partijen zullen dan ook een verzoek voor algemeenverbindendverklaring van deze cao gaan indienen bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Waar het gaat om het Integraal Kindcentrum (IKC) moeten cao-partijen constateren dat daar hervorming van het stelsel van kinderopvang op zich een onderwerp is dat op de politieke agenda staat, de overleggen met de ministeries van OCW en SZW breed van opzet zijn met verschillende belangenbehartigers. Cao-partijen hebben hierdoor helaas nog geen ruimte gevonden de systematiek van het toekennen van complexiteitspunten in het kader van de WNT om recht te doen aan de bestuurlijke complexiteit bij de combinatie van onderwijs en kinderopvang geagendeerd te krijgen. Cao-partijen blijven zich ook de komende periode inspannen om op ambtelijk niveau aandacht te vragen voor de toekenning van complexiteitspunten bij de combinatie van onderwijs en opvang.

Zoals bekend vinden cao-partijen dat de bestuurders van samenwerkingsverbanden niet op grond van de WNT-criteria voor bestuurders funderend onderwijs ingeschaald kunnen worden. VTO3, als werkgeverspartij, en VvOB en ONSwv, als werknemerspartijen, waren met elkaar in overleg om tot een beloningsregeling te komen voor bestuurders samenwerkingsverbanden. In de zomer van 2025 zijn de overleggen helaas gestaakt, omdat partijen geen overeenstemming konden bereiken over enkele punten. VTO3 heeft vervolgens – na achterbanraadpleging – stappen gezet om een richtlijn voor bezoldiging bestuurders samenwerkingsverbanden tot stand te brengen, gebaseerd op het principe van “pas toe of leg uit”. Inmiddels hebben partijen de intentie om in het najaar 2026 weer met elkaar aan tafel te gaan om een gezamenlijke regeling uit te brengen.

Namens VTO3

Namens de VvOB

Dhr. G. van der Tang

Dhr J.J. van Dijk

Uitvoerend bestuurder VTOI-NVTK

Voorzitter VvOB

Artikel 1. Algemene bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

Cao	Cao Bestuurders Funderend Onderwijs
Partijen	De Vereniging van toezichthouders in kinderopvang, funderend onderwijs en beroepsonderwijs VTOI-NVTK (handelende onder de naam VTO3) en de Vereniging voor Onderwijsbestuurders (VvOB)
Primair onderwijs	Scholen voor basisonderwijs dan wel speciaal basisonderwijs als bedoeld in de WPO, scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs als bedoeld in de WEC
Schoolinstelling	Een rechtspersoon (stichting of vereniging) die hoofdzakelijk onderwijs verzorgt in de sector PO en/of VO, mogelijk aangevuld met het verzorgen van onderwijs in een andere onderwijssector dan wel het bieden van kinderopvang en/of peuterspeelzaalwerk
Voortgezet onderwijs	Scholen voor voortgezet onderwijs als bedoeld in de WVO
Werkgever	De raad van toezicht of het toezichthoudend deel van het bestuur van de instelling, in zijn hoedanigheid als werkgever van de statutair bestuurder(s)
Werknemer	De statutair bestuurder van de instelling met een dienstverband voor (on)bepaalde tijd
WNT	Wet Normering Topinkomens

1.2 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd

1. Deze cao is van toepassing op de statutair bestuurder van de rechtspersoon voor bijzondere dan wel openbare scholen in het primair en voortgezet onderwijs met een dienstverband voor (on)bepaalde tijd.
2. De cao treedt in werking op 1 maart 2026 en heeft een geldigheidsduur tot 1 maart 2027.
3. De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze cao ten opzichte van elkaar hebben, gelden in die gevallen waarin dat van toepassing is naar rato van de betrekkingsovervang.

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 vakantiedagen

1. De arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 1.800 uur. Overuren kunnen niet worden gecompenseerd.
2. De normale wekelijkse arbeidsduur is 40 uur. Werkgever en werknemer kunnen een langere wekelijkse arbeidsduur vaststellen in overleg.
3. Over de invulling van de vakantiedagen maken de werkgever en werknemer zelf afspraken die schriftelijk worden vastgelegd in de (aanvullende) arbeidsovereenkomst.

2.3 Einde Dienstverband

1. Op het dienstverband van de werknemer 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 werkgever en werknemer dat schriftelijk zijn overeengekomen.
3. Het dienstverband van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt.
4. Met de werknemer die de AOW-gerechtigde 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 werkgever en de werknemer 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 inachtneming van het conform de WNT geldende maximale bedrag van € 75.000, bij een volledig dienstverband. Bij een parttime dienstverband geldt dit maximale bedrag naar rato.

Artikel 3. Salaris

3.1 Salariëringmaximum

1. Kaderstellend voor de salariëring is de Wet Normering Topinkomens (WNT) en in het bijzonder de meest recente versie van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.
2. De werkgever en de werknemer komen, ongeacht de betrekkingsovervang, geen salariëring overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale salariëring, bedoeld in artikel 3.2.

3.2 Salariëring en inschaling

1. De salariëring bestaat uit het brutoloon, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
2. Het bedrag voor salariëring wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld aan de hand van de salaristabellen die in de bijlage bij deze cao zijn opgenomen (*zie Bijlage 1*).
3. Bij de inschaling wordt gebruik gemaakt van de dezelfde criteria zoals OCW die hanteert voor de vigerende Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.
4. Voor de doorstroming binnen de voor de werknemer geldende schaal maken de werkgever en werknemer in hun gesprek daarover gebruik van de *Handreiking Remuneratiebeleid* zoals die door partijen is opgesteld (*zie Bijlage 2*).
5. De salarissen worden per 1 maart 2026 eerst met 2,5% en daarna met een bedrag van € 375 per maand verhoogd.

3.3 Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantie-uitkering voor de periode waarover hij salaris heeft ontvangen. De vakantie-uitkering bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris.
2. De werknemer heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering van 8,33% van het bruto jaarsalaris.
3. De werkgever en werknemer kunnen zelf afspraken maken over de uitbetaling van de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering (eenmaal per jaar in mei respectievelijk december dan wel maandelijks).

3.4 Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft, met inachtneming van de vigerende fiscale voorwaarden, recht op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie bij een diensttijd van 25 en 40 jaar.
2. Bij 25 jaar diensttijd bedraagt deze gratificatie 50% van het bruto maandsalaris vermeerderd met een evenredig deel van de vakantie- en eindejaarsuitkering en bij 40 jaar diensttijd is dat 100%.

3.5 Overlijdensuitkering

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogd bruto maandsalaris dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.
2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
 - a. de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner waarmee de overledene een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst had gesloten;
 - b. de minderjarige kinderen van de overledenen;
 - c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
3. Onder kinderen in de zin van lid 2 worden mede begrepen kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

Artikel 4. Kostenvergoedingsregelingen

4.1 Kostenvergoeding

De werkgever vergoedt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid en met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving de werkelijke kosten die de werknemer maakt ten behoeve van een passende uitoefening van de functie, exclusief de vergoedingen genoemd in artikel 4.2.

4.2 Mobiliteitsregeling

Vergoedingen voor mobiliteit (reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen) maken geen deel uit van de in artikel 4.1 genoemde kostenvergoeding. De werkgever kan hierover met de werknemer individuele afspraken maken.

Artikel 5. Sociale zekerheid

5.1 Pensioen

Voor de werknemer 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

1. De werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten, heeft gedurende het eerste ziektejaar recht op doorbetaling van 100% van het salaris en het tweede jaar op 70% van het salaris als bedoeld in artikel 3.2. lid 1 en 2.
2. De aanspraken van de werknemer met betrekking tot ziekte of arbeidsongeschiktheid die voor hem/haar golden op 31 december 2021 blijven, voor zover van toepassing, onverkort van kracht.

5.3 Werkloosheidsuitkering

a. Aanvullende-uitkering

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid heeft de (gewezen) werknemer aanspraak op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 6 maanden per dag aangevuld tot 75% en vervolgens gedurende maximaal nog 18 maanden tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

b. Reparatie-uitkering

De werknemer wiens WW-uitkering is toegekend voor een kortere duur dan zou hebben gegolden op grond van de WW zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering. De reparatie-uitkering gaat in zodra het einde van de duur van de WW-uitkering is bereikt. De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering volgens de WW zoals die luidde op 31 december 2015, en de toegekende duur van de WW-uitkering. De uitkering is maximaal 70% van het maximum van schaal 14 CAO VO inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

c. Aansluitende uitkering

De werknemer die ten tijde van het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering op de WW-uitkering of de reparatie-uitkering. De hoogte van de uitkering bedraagt 70% van 186% van het minimumloon.

d. Herleving uitkering

Voor de herleving van de bovenwettelijke uitkering zijn de desbetreffende bepalingen uit de reguliere CAO VO van overeenkomstige toepassing.

e. Beëindiging uitkering

De bovengenoemde uitkeringen eindigen in elk geval bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

f. Overgangsrecht voor werknemers in het primair onderwijs

Werknemers uit het primair onderwijs die per 1 januari 2023 een uitkering ontvingen op grond van het BBWO behouden deze uitkeringsrechten zolang zij in een uitkeringssituatie zitten.

Artikel 6. Professionaliseren en evalueren

1. De werkgever voert periodiek gesprekken met de werknemer over diens functioneren. Daarvoor kan de werkgever gebruik maken van een bevraging van medewerkers binnen de organisatie. Over de wijze van het voeren van voortgangs- en ontwikkelgesprekken worden vooraf afspraken gemaakt tussen de werkgever en de werknemer.
2. De werknemer wordt geacht in goed overleg met de werkgever te werken aan zijn professionele ontwikkeling. Richtsnoer hiervoor zijn de professionaliseringsthema's voor bestuurders in het funderend onderwijs¹.
3. De professionele ontwikkeling van de werknemer wordt vormgegeven door een (meerjarig) scholingsplan dat de instemming behoeft van de werkgever.

¹ Tekst is te vinden op <https://www.vo-academie.nl/onderwerpen/professionaliserings-themas-bestuurders>

4. Op basis van het (meerjarig) scholingsplan worden met instemming van de werkgever in de begroting middelen gereserveerd voor de professionele ontwikkeling van de werknemer. De hieruit voortvloeiende afspraken tussen de werkgever en werknemer worden schriftelijk vastgelegd. Dit geldt ook voor de afspraken die worden gemaakt over de tijd die de werknemer beschikbaar krijgt om de gewenste professionele ontwikkeling te kunnen doormaken.

Artikel 7. Overige rechten en plichten

7.1 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer stelt de werkgever onverwijld in kennis van het aanvaarden van een dienstverband, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt en van al die nevenwerkzaamheden die voor het uitoefenen van de functie van belang kunnen zijn.
2. De werknemer stelt de werkgever eveneens onverwijld in kennis van elke wijziging in de aard en omvang van de in het voorgaande lid bedoelde werkzaamheden.
3. De werkgever mag de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden of werkzaamheden waar de werknemer geen salaris of anderszins inkomen uit arbeid ontvangt niet verbieden, tenzij de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft.
4. Voor het overige zijn onverkort de bepalingen van toepassing die over nevenwerkzaamheden zijn opgenomen in de **Governancecode funderend onderwijs**.

7.2 Geheimhouding

1. De werkgever en de werknemer 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 8. Overgangsrecht

8.1 Inwerkingtreding eerste geïntegreerde cao

Indien een werknemer voorafgaande aan inwerkingtreding van de cao een hoger salaris heeft dan conform de bepalingen in deze cao voor de werknemer (zou gaan) gelden, dan wel tijdens de looptijd van de cao door een algemene salarisverhoging een hoger salaris toekomt dan het maximum van de salarisschaal van de cao, is dat toegestaan voor ten hoogste vier jaar vanaf 1 januari 2022.

8.2 Beloningsafspraken 1 januari 2022 tot 9 november 2022

Indien een werknemer in de periode 1 januari 2022 tot 9 november 2022 een hoger salaris heeft bedongen dan conform de bepalingen in deze cao voor de werknemer (zou gaan) gelden, is dat toegestaan voor ten hoogste vier jaar vanaf 1 januari 2022. Indien een nabetaaling plaatsvindt op grond van dit artikellid mag geen WNT-overschrijding ontstaan. Ingeval van een WNT-overschrijding en een daaropvolgende WNT-handhaving door het ministerie is de werknemer verplicht daaraan zijn medewerking te verlenen.

8.3 Indeling in lagere WNT-klasse na 2021

1. Indien een schoolinstelling op enig moment op grond van ongewijzigde criteria is ingedeeld in een WNT-klasse waarvoor een lager bezoldigingsbedrag is vastgesteld, vindt ook een wijziging plaats naar de daarbij behorende lagere indeling in de salarisschaal van deze cao, een en ander met ingang van 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
2. Een voorafgaande aan de wijziging van de WNT-indeling tussen partijen overeengekomen salaris dat meer bedraagt dan het voor de toepasselijke klasse geldende bedrag is toegestaan voor ten hoogste vier jaar na de wijziging van de indeling.
3. Op het overeengekomen salaris mag een algemene salarisverhoging zoals opgenomen in artikel 3.2 lid 5 worden toegepast voor ten hoogste vier jaar na de wijziging van de indeling.
4. Indien een werknemer al voor de inwerkingtreding van de gewijzigde WNT-indeling onder de toepassing van artikel 8 viel, geldt uitsluitend dat overgangsrecht. Het overgangsrecht kan niet worden gestapeld.

8.4 Afbouwfase

Indien de periode van vier jaar, zoals genoemd in de leden 1, 2 en 3 is verstreken, wordt het overeengekomen salaris in een periode van drie jaar teruggebracht tot het voor de werknemer geldend maximum. In het eerste jaar bedraagt de verlaging een vierde deel van het verschil tussen het salaris dat op grond van het eerste en tweede lid werd genoten en het maximum van de cao-salarisschaal. In het tweede jaar bedraagt de verlaging een derde deel van het verschil tussen het salaris uit het eerste jaar en het geldend maximum van de cao-salarisschaal. In het derde jaar bedraagt de verlaging een tweede deel van het verschil tussen het salaris uit het tweede jaar en het geldend maximum van de cao-salarisschaal.

8.5 Reparatie artikel 3.2.6 Cao 2022

De algemene salarisverhoging van artikel 3.2 lid 5 van de Cao 2022 wordt beschouwd als verhoging die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Cao 2022 is overeengekomen. In dat geval is het overgangsrecht ook van toepassing op die algemene salarisverhoging. Ook opvolgende algemene salarisverhogingen vallen onder het overgangsrecht.

8.6 Nieuw lidmaatschap VTO3 tot datum eerste algemeenverbindendverklaring cao

1. Indien een werkgever lid wordt van VTO3 en de werknemer verdient meer dan het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal van de cao, komt de werknemer onder het overgangsrecht zoals in dit artikel is bepaald te vallen. Aan de toepassing van onderstaand overgangsrecht wordt voorbijgegaan indien het hoger salaris in strijd is met de WNT.
2. Een voorafgaande aan het lidmaatschap tussen partijen overeengekomen salaris dat meer bedraagt dan het maximum van de voor de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal van de cao is toegestaan voor ten hoogste vier jaar.
3. De periode van vier jaar begint te lopen vanaf het moment waarop het lidmaatschap is aangegaan.

4. Op het overeengekomen salaris mag een algemene salarisverhoging zoals opgenomen in artikel 3.2 lid 5 worden toegepast voor ten hoogste vier jaar na de aanvang van de in lid 3 genoemde periode.
5. Na de periode van vier jaar vangt de afbouwfase van drie jaar aan conform artikel 8.4.

8.7 - Overgangsrecht eindigt bij verlenging dienstverband

Indien een dienstverband waarop dit artikel van toepassing is, wordt verlengd, blijft dit artikel na de verlenging buiten verdere toepassing.

Artikel 9. Commissie van Geschillen

9.1 Instellen commissie

Partijen stellen een Commissie voor Geschillen in en brengen deze onder bij de Stichting Onderwijsgeschillen. (www.onderwijsgeschillen.nl/commissies)

9.2 Samenstelling commissie

De Commissie bestaat uit drie leden, van wie één lid wordt aangewezen door VTO3 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 (*zie bijlage 3*).

9.4 Bevoegdheid

1. De Commissie oordeelt op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer 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.

9.5 Kosten

Partijen dragen gezamenlijk de kosten van instandhouding van de Commissie.

Artikel 10. Uitvoeringstoets

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

Artikel 11. Citeertitel

Deze cao kan worden aangehaald als “Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2026”.

Toelichting op de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2026

Algemeen

De Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2026 is van toepassing op organisaties die binnen een en dezelfde rechtspersoon (stichting of vereniging) hoofdzakelijk onderwijs verzorgen in de sector PO en/of VO, mogelijk aangevuld met het verzorgen van onderwijs in een andere onderwijssector dan wel het bieden van kinderopvang en/of peuterspeelzaalwerk.

Voor de salarisschalen is aansluiting gezocht bij de bezoldigingsklassen (A t/m G) die OCW heeft vastgesteld in het kader van de WNT. Voor de inschaling van de bestuurders in de salarisschalen gelden dezelfde 3 criteria als OCW hanteert, hetgeen kort samengevat neerkomt op de totale baten, het aantal bekostigde leerlingen en het gewogen aantal onderwijssoorten in het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast.

Waar wettelijke regelingen de rechten en aanspraken van de bestuurder al afdoende waarborgen, hebben partijen ervan afgezien om daarover in de cao nog nadere afspraken te maken. Dat geldt o.a. voor bijzondere verlofregelingen zoals het ouderschapsverlof en de vroegpensioenering (Regeling Vervroegd Uittreden).

Artikelsgewijs

Artikel 2.1 Aard van het dienstverband

Er zijn twee mogelijkheden om een dienstverband aan te gaan, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. De mogelijkheid van het functiecontract (Cao Bestuurders VO) is komen te vervallen.

Wat betreft het dienstverband voor bepaalde tijd is er gebruik gemaakt van de mogelijkheid die artikel 7:668a: lid 7 BW biedt en is 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 voor bepaalde tijd maximaal 12 jaar mag bedragen.

Lopende functiecontracten van bestuurders VO ten tijde van inwerkingtreding Cao 2022 zijn gerespecteerd. Na afloop kan bij voortzetting van het dienstverband gekozen worden voor een dienstverband voor bepaalde tijd met een maximale duur van 4 jaar indien er sprake is van eerste of tweede verlenging, of voor een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Artikel 2.2 Arbeidsduur en verlof

De arbeidsduur is vastgesteld op 1800 uur per jaar en het is aan de toezichthouder en de bestuurder om in onderling overleg te komen tot concrete afspraken over het verlof die vervolgens schriftelijk in de (aanvullende) arbeidsovereenkomst worden vastgelegd, opdat wordt voldaan aan de wettelijke vereisten over aanspraak op vakantie.

Om verschillende redenen is in de cao een bepaling opgenomen over een normale arbeidsduur per week van 40 uur: allereerst wordt hierdoor tot uitdrukking gebracht dat het om een functie gaat die de volledige werkweek aan inzet verlangt van de bestuurder, zonder zaken als ADV e.d. Verder wordt hiervan de deeltijdfactor afgeleid bij parttime werken en het uurloon bepaald.

In de cao zijn geen bijzondere verlofregelingen opgenomen daar de Wet Arbeid en Zorg in verschillende vormen van bijzonder verlof voorziet, zoals het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof. Voorts kunnen werkgever en werknemer passende afspraken maken op basis van de regelingen die gelden voor het regulier personeel in de organisatie en die schriftelijk vastleggen.

Artikel 2.5 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.

Artikel 3.2 Salariëring en inschaling

De schalen kennen alleen een minimum- en maximumbedrag en daarom is het van belang dat er afspraken worden gemaakt over hoe een bestuurder zich verder binnen de schaal kan ontwikkelen en kan doorgroeien. Partijen hebben daartoe een handreiking opgesteld waarvan de toezichthouder in het gesprek met de bestuurder over de ontwikkeling en doorgroei gebruik kan maken.

Het salaris bestaat uit de volgende componenten: het brutosalaris, de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Voor de bezoldiging (het begrip dat de WNT hanteert) komen daar in ieder geval nog bij het werkgeversdeel van de pensioenpremie en eventueel toegekende belastbare kostenvergoedingen. De ruimte die er in elk van de schalen is tussen het afgesproken maximumbedrag voor salariëring en het WNT-maximum kan voor de overige WNT- bezoldigingscomponenten benut worden. Voor informatie over welke componenten precies tot de bezoldiging in het kader van de WNT worden gerekend verwijzen wij naar www.topinkomens.nl.

De indeling van de bestuurder in één van de functieklassen BA t/m BG geschiedt op basis van de door OCW vastgestelde complexiteitspunten uit de *Regeling normering topinkomens OCW-sectoren*. Daarmee is voor een belangrijk deel de complexiteit van de functie adequaat gewaardeerd. De concrete inschaling binnen de salarisschaal is voorwerp van overleg tussen de toezichthouder en de bestuurder. Het is aan de toezichthouder en de bestuurder om samen tot concrete salarisafspraken te komen binnen de bij de schaal BA t/m BG behorende beloningsruimte. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de Handreiking Remuneratiebeleid die als bijlage 2 bij deze cao is opgenomen.

Artikel 3.3 Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering

De toezichthouder en de bestuurder kunnen in onderling overleg afspreken hoe de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering worden uitbetaald. Het is dus ook mogelijk om de vakantie-uitkering en/of de eindejaarsuitkering niet één keer per jaar (in mei respectievelijk december) uit te betalen maar maandelijks.

Artikel 3.4 Jubileumgratificatie

De jubileumgratificatie voor bestuurders geldt alleen bij een diensttijd (conform het ABP) van 25 jaar en 40 jaar. Omdat het om diensttijd gaat en niet om dienstverband hoeven die 25 of 40 jaar niet bij een en dezelfde werkgever te zijn geweest. Conform artikel 11 lid 1 letter o van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt deze gratificatie onbelast uitgekeerd. Deze vorm van uitkering valt buiten het bezoldigingsbegrip uit de WNT.

Artikel 3.5 Overlijdensuitkering

Ook de overlijdensuitkering valt buiten het bezoldigingsbegrip uit de WNT.

Artikel 4 Kostenvergoedingsregelingen

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 bezoldigingscomponent voor de WNT. Op de website van de belastingdienst kunt u meer informatie vinden over de fiscale behandeling van kostenvergoedingen (werkkostenregeling ofwel WKR).

Artikel 5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Voor PO-bestuurders op wie conform de Cao Bestuurders PO de ZAPO-regeling is toegepast blijven die bepalingen gelden zolang de ziekte of arbeidsongeschiktheid duurt waaruit hun aanspraken zijn voortgevloeid.

Artikel 5.3 Werkloosheidsuitkering

De bovenwettelijke werkloosheidsregeling in de cao is op grond van de overgangsregeling voor bestuurders PO per 1 januari 2023 ingegaan. De PO-bestuurders die op 1 januari 2023 een lopende aanspraak hebben op het BBWO behouden die onverkort.

Artikel 6 Professionalisering en beoordeling

De terminologie is aangepast aan wat over deze zaken is opgemerkt in de *Handreiking Remuneratiebeleid* die door partijen is opgesteld.

Artikel 7.1 Nevenwerkzaamheden

Met de inwerkingtreding van de Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022 mag de werkgever alleen als er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond de nevenwerkzaamheden verbieden. De objectieve rechtvaardigingsgrond hoeft niet in het beding zelf te worden opgenomen. Het mag ook gegeven worden op het moment dat de werkgever zich op het beding wil beroepen.

Voor het overige zijn onverkort van toepassing de bepalingen over nevenwerkzaamheden in de Governancecode funderend onderwijs.

Artikel 7.2 Geheimhouding

Het is aan te raden deze bepaling over te nemen in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 8 Overgangsrecht

Partijen hebben een overgangsrecht willen creëren met eenzelfde strekking als het overgangsrecht van de WNT. Daar gebleken is dat enkele bepalingen in de cao – al dan niet in onderlinge samenhang – tot interpretatieverschillen hebben geleid is het overgangsrecht in de Cao 2023 nader uitgewerkt in de cao zelf en een reparatie met terugwerkende doorgevoerd naar ingangsdatum van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2022.

In de Cao 2024 is in artikel 8.6 overgangsrecht gecreëerd voor de situatie dat een werkgever lid wordt van VTO3 en het salaris van de bestuurder meer bedraagt dan de maximale salariering als bedoeld in artikel 3.2 van de cao. Tot datum van de eerste algemeenverbindendverklaring van de cao kan gebruik worden gemaakt van dit overgangsrecht bij nieuw lidmaatschap van VTO3. Per die datum bestaande gevallen zullen worden gerespecteerd.

Artikel 8.1 Algemene salarisverhoging gedurende de eerste vier jaar overgangsrecht

Dit artikel heeft betrekking op die gevallen die door integratie van de twee cao's en introductie van een nieuw loongebouw per 1 januari 2022 onder het overgangsrecht zijn komen te vallen. Het houdt een verduidelijking en reparatie in van de oude cao-tekst met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022.

Op grond van het overgangsrecht van de WNT, kan een algemene verhoging aan een topfunctionaris worden toegekend gedurende de eerste vier jaren – de zogenoemde behoudfase – van de overgangsregeling, mits de verhoging en de wijze van berekening is overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet of een ministeriële regeling. Hieronder valt - onder andere - een verhoging die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een cao.

Lidmaatschap van VTO3 houdt in dat er sprake is van een gebonden werkgever voor de Cao bestuurders Funderend Onderwijs en dus een verplichting om de algemene verhoging van de cao toe te passen.

Hierdoor wordt er volgens cao-partijen voldaan aan de vereiste van een verhoging die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een cao.

Voorts vallen individuele verhogingen en de wijze van berekening daarvan die eenduidig zijn overeengekomen vóór 1 januari 2022 – tijdstip integratie van de twee cao's – onder de overgangsregeling en kunnen de hieruit voortvloeiende verplichtingen in de eerste vier jaren van de overgangsregeling door de werkgever worden nagekomen.

Nabetalingen als gevolg van deze wijzigingen van de cao-teksten mogen niet leiden tot overschrijding van het maximum van de geldende WNT-klasse. Indien een nabetaaling aan de orde komt, is het aan te bevelen om eerst de WNT-ruimte in het specifieke geval te (laten) berekenen (door de accountant).

Artikel 8.2 Beloningsafspraken in de periode 1 januari 2022 tot 9 november 2022

Met deze bepaling wordt het overgangsrecht van toepassing verklaard op werknemers die door salarisafspraken in de periode tussen 1 januari 2022 tot 9 november 2022 - het moment van Kennisgeving van Ontvangst (KVO) van de melding van de cao bij SZW – een individuele salarisverhoging hebben genoten en meer verdienen dan de voor hen van toepassing zijnde salarisschaal van de cao.

Artikel 8.3 Overgangsrecht bij indeling in een lagere WNT-klasse na 2021

In sub 1 wordt de ingangsdatum van het overgangsrecht geregeld voor de onderwijsinstellingen die na 2021 in een lagere WNT-klasse zijn komen te vallen. De ingangsdatum wordt gelijkgesteld met de ingangsdatum van het overgangsrecht van de WNT, namelijk 1 januari volgend op het kalenderjaar waarin de onderwijsinstelling op grond van ongewijzigde criteria is ingedeeld in een lagere WNT-klasse.

Voorbeeld

Indien bij de bepaling van de complexiteitspunten voor 2026 is vastgesteld dat de onderwijsinstelling in een lagere WNT-klasse is komen te vallen, begint de termijn van het overgangsrecht te lopen op 1 januari 2027.

In sub 2 is het behoud van het salaris geregeld gedurende de eerste vier jaar van het overgangsrecht.

Sub 3 bevat een regeling op grond waarvan een algemene verhoging en de berekeningswijze daarvan die is overeengekomen voorafgaand aan de indeling in een lagere WNT-klasse - en dus ook in een lagere salarisschaal van de cao - gedurende de eerste vier jaren onder het overgangsrecht valt.

Ingevolge sub 4 kan een werknemer één keer gebruik maken van het overgangsrecht. Zoals ook voor de WNT geldt, kan het overgangsrecht niet worden gestapeld. Indien de onderwijsinstelling tijdens de maximale duur van het overgangsrecht van zeven jaar opnieuw in een lagere WNT-klasse komt te vallen, begint de termijn van zeven jaar niet opnieuw te lopen.

Artikel 8.4 Afbouwfase overgangsrecht

In artikel 8 lid 4 is de afbouwfase van het overgangsrecht geregeld conform artikel 7.3 lid 8 WNT.

Artikel 8.5 Reparatie artikel 3.2.6 Cao 2022 overgangsrecht cao 2022

In artikel 8 lid 5 wordt als sluitstuk van de reparatie van het overgangsrecht van de cao 2022 bepaald, dat de algemene verhoging van artikel 3.2 lid 6 van die cao dient te worden beschouwd als een voorafgaand aan de inwerkingtreding van de eerste geïntegreerde cao voor bestuurders funderend onderwijs overeengekomen algemene verhoging die onder het overgangsrecht valt.

Artikel 8.6 Nieuw lidmaatschap VTO3 tot datum eerste algemeenverbindendverklaring cao

Artikel 8 lid 6 bevat overgangsrecht voor het geval een bestuurder op het tijdstip dat een werkgever lid wordt van VTO3 meer verdient dan de maximale salariering als bedoeld in artikel 3.2 van de cao. Dit overgangsrecht is in deze cao beperkt tot nieuwe lidmaatschappen tot eerste ingangsdatum algemeenverbindendverklaring. De lopende gevallen zullen worden gerespecteerd.

Artikel 8.7 Overgangsrecht eindigt bij verlenging dienstverband

Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is conform de overgangsregeling van de WNT het overgangsrecht niet langer van toepassing.

Bijlage 1 - Loongebouw

A. Schalen

De indeling in salarisschalen wordt gebaseerd op dezelfde criteria die OCW hanteert bij de indeling van instellingen in de WNT-klassen A t/m G. De complexiteitspunten worden bepaald aan de hand van de t-2 gegevens van de instelling met betrekking tot de totale baten, het aantal bekostigde leerlingen, deelnemers, vavo-studenten, mbo-studenten of ho-studenten en het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren. Valt een instelling conform de criteria van OCW in klasse A van de WNT-regeling (4 complexiteitspunten) dan wordt de werknemer in schaal BA ingedeeld, enzovoort. (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0032452/2026-01-01>)

B. Salaris

De schalen BA tot en met BG kennen alleen een minimum- en maximumbedrag. In de jaarbedragen zijn begrepen: 12 maal het maandsalaris, de vakantie-uitkering (8%) en de eindejaarsuitkering (8,33%). Niet inbegrepen in dit bedrag zijn: het bedrag voor de pensioenopbouw dat de werkgever betaalt, de kostenvergoeding en de eventuele mobiliteitsregeling². Het feitelijke salaris van de werknemer zal veelal liggen tussen deze twee bedragen.

Bedragen geldend vanaf 1 maart 2026

(Verhoging maandbedrag t.o.v. 2025 met eerst 2,5% en vervolgens met € 375)

Schaal	Minimum maand	Maximum maand	Minimum jaar	Maximum jaar	WNT-max 2026
	€	€	€	€	€
BA	7.216	9.157	100.735	127.832	156.000
BB	7.541	9.977	105.272	139.729	175.000
BC	8.049	11.070	112.364	154.537	187.000
BD	8.672	12.317	121.061	171.945	204.000
BE	9.391	13.468	131.098	188.013	222.000
BF	10.258	14.186	143.202	198.037	238.000
BG	11.194	15.575	156.268	217.427	262.000

Het jaarbedrag bestaat uit 12 maal het maandsalaris plus 8% vakantie-uitkering en 8,33% eindejaarsuitkering. Voor zowel de berekening van de vakantie-uitkering als de eindejaarsuitkering is 12 maal het maandsalaris de grondslag. Dit komt neer op factor 13,96³ De nieuwe jaarsalarissen zijn dan ook berekend door de maandsalarissen voor 2026 met de factor 13,96 te vermenigvuldigen.

² Het werkgeversdeel van de pensioenpremie is geen onderdeel van de beloning opgenomen in de tabel en komt evenals de belaste kostenvergoeding en eventueel belaste deel mobiliteitsregeling er bovenop. Het werknemersdeel van de pensioenpremie zit in het brutosalaris.

³ Dit is gelijk aan 12 maandsalarissen + 0,96 (= 12 x 0,08 vakantietoeslag) + 1 (= 12 x 0,0833 eindejaarsuitkering)

Bijlage 2 – Handreiking Remuneratiebeleid

Handreiking Remuneratiebeleid Bestuurders Funderend Onderwijs 2026

Vereniging van Toezichthouders in kinderopvang, funderend onderwijs en beroepsonderwijs

VTO3

Horapark 9, 6717 LZ Ede

085 00 142 78

bureau@vto3.nl

www.vto3.nl

Vereniging voor Onderwijs Bestuurders

VvOB

Reinkenstraat 2c, 2517 CV Den Haag

info@vvob.nl

www.vvob.nl

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	21
Inleiding	22
1. Beloningsstructuur	23
Functies van de beloningsstructuur	23
Bouwstenen voor de beloningsstructuur	23
Evalueren functioneren bestuurder en belonen	25
2. Functiezwaarte en beloning	25
Uitgangspunten en werkwijze	25
Omgevingsfactoren/factoren met maatschappelijke impact	26
• Verzwarende factoren binnen een salarisschaal	26
• Bestuurlijke ervaring en overige factoren	27
• Samenvatting en voorbeelden	27
De hoogte van de beloning	28
Openbaar maken van de beloning	28
3. Secundaire arbeidsvoorwaarden	28

Voorwoord

Voor u ligt de handreiking Remuneratiebeleid Bestuurders Funderend Onderwijs (primair en voortgezet onderwijs). Aanleiding voor het opstellen van deze handreiking is het tot stand komen van één cao voor bestuurders funderend onderwijs met een nieuw geïntegreerd loongebouw voor zowel bestuurders in het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs.

De besturen van VTO-NVTK - sinds 10 februari 2026 handelend onder de naam VTO3 - en de VvOB menen dat de handreiking voldoet aan de verwachtingen van de toezichthouders om handvatten mee te geven die behulpzaam kunnen zijn bij het vaststellen van de beloning en arbeidsvoorwaarden van bestuurders in het funderend onderwijs.

In deze versie van de handreiking zijn de wijzigingen in de WNT OCW-sectoren 2026 verwerkt en enkele tekstuele wijzigingen doorgevoerd.

Inleiding

Na enkele jaren te hebben gewerkt aan de integratie van de Cao Bestuurders PO en de Cao Bestuurders VO hebben de Vereniging voor toezichthouders in onderwijs en kinderopvang VTOI-NVTK - sinds 10 februari 2026 handelend onder de naam VTO3 - en Vereniging voor Onderwijsbestuurders (VvOB) op 11 juli 2022 overeenstemming bereikt over één cao voor bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs (funderend onderwijs).

Onderdeel van dit proces was het creëren van één nieuw geïntegreerd loongebouw. Op grond van ervaringen met vragen van leden over inschaling van bestuurders in de cao-salaristabellen leek het cao-partijen passend om bij het van toepassing worden van het nieuwe loongebouw toezichthouders in hun werkgeversrol enkele handvatten mee te geven. Tegelijkertijd achtte VTO3 het niet wenselijk dat in verband met het tot stand komen van een handreiking de invoering van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs werd uitgesteld.

VTO3 heeft de mogelijkheden onderzocht om op korte termijn een handreiking samen te stellen. Daarbij bleek dat de “Richtlijn Arbeidsvoorwaarden Bestuurders Kinderopvang” verschillende onderdelen bevat die ook toegepast kunnen worden op bestuurders funderend onderwijs.

De wijze waarop bestuurders funderend onderwijs zijn overgegaan van Cao bestuurders PO 2020 en van Cao Bestuurders VO 2020 naar één van de zeven salarisschalen van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2022 is beschreven in de laatstgenoemde cao. Dat is geschied op basis van dezelfde criteria voor indeling van een schoolbestuur in de zeven klassen van de Wet Normering Topinkomens (WNT) voor de OCW-sectoren. De vaststelling van het percentage van de algemene verhoging - indexering van de salarisschalen – is het resultaat van de onderhandelingen tussen cao-partijen en geschiedt aan de cao-tafel. De voor u liggende handreiking gaat over het carrièreperspectief van de bestuurder en de daarbij horende doorstroom in zijn salarisschaal én over plaatsing van bestuurders bij indiensttreding binnen de bandbreedte van de schaal.

1. BELONINGSSTRUCTUUR

Funcities van de beloningsstructuur

Het beleid inzake de beloning van de bestuurder is een belangrijk onderdeel van het gereedschap van een raad van toezicht. Dit instrument dient met zorg te worden gebruikt. De beloningsstructuur voor de bestuurder kent namelijk een aantal uiteenlopende functies. Die zullen hieronder kort worden besproken.

Werving van goede bestuurders

Om goede bestuurders te kunnen werven dient de organisatie een aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden. De opbouw en de hoogte van het salaris en de mate van inkomenszekerheid die daarmee samenhangt is medebepalend voor een effectieve werving.

Kaderstellend voor het inkomen van de bestuurder

De zekerheid van een inkomen van een bepaald niveau is doorgaans de kern van een arbeidsvoorwaardenpakket. Vanuit het perspectief van de werkgever is het van belang om een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket te bieden om geschikte kandidaten voor de bestuurdersfunctie te kunnen werven en behouden. Meer in het algemeen zal de raad van toezicht als goed werkgever de inkomenszekerheid van werknemers willen waarborgen. Het spiegelbeeld van de inkomenszekerheid voor de bestuurder is de prestatiezekerheid voor de raad van toezicht. Door inkomenszekerheid te bieden mag de raad van toezicht van de bestuurder een overeenkomstige prestatie verwachten.

Prikkel voor specifieke prestaties

De raad van toezicht kan in de beloningsstructuur prikkels inbouwen voor het leveren van specifieke prestaties. De prestatieafhankelijke beloning is een voorbeeld van een dergelijke prikkel. Een voorbeeld van een mildere prikkel is de mogelijkheid om bij excellent uitvoeren van de functie het maximumsalaris van de functiegroep versneld te laten bereiken. Ook het achteraf toekennen van een eenmalige toeslag voor een specifieke prestatie kan in bepaalde omstandigheden tot de mogelijkheden behoren, afhankelijk van de toelaatbaarheid op basis van een dan geldende cao en kijkend naar de gewenste cultuur van de organisatie.

Continuïteit voor de organisatie

Een goede beloningsstructuur is van belang voor de continuïteit van de organisatie. De organisatie is erbij gebaat dat medewerkers een zekere tijd gebonden blijven aan het bedrijf. Adequate beloning is een factor om personeel aan de organisatie te binden, ook op het hoogste niveau. Anderzijds kan de raad van toezicht juist met de beloningsstructuur die prestaties stimuleren die naar zijn oordeel van belang zijn voor de continuïteit van de organisatie op langere termijn.

Bouwstenen voor de beloningsstructuur

Een beloningsstructuur – de opbouw en de hoogte van de beloning van een bestuurder – wordt doorgaans opgebouwd uit drie elementen: een beloning voor de functie, een beloning voor de kwaliteiten van de functionaris en een beloning voor geleverde prestaties.

Functie

De functie van bestuurder wordt, zoals elke andere functie, gekenmerkt door een takenpakket waaruit de zwaarte van de functie kan worden afgeleid. Op basis van dit takenpakket wordt de beloningsbasis vastgesteld. De beloningsbasis (of vaste beloning) is dat deel van de totale beloning dat vast en onafhankelijk is van de resultaten van de organisatie of de mate waarin de bestuurder bepaalde doelstellingen heeft gerealiseerd. De beloningsbasis wordt vastgesteld op basis van het takenpakket van de functie in combinatie met de kenmerken van de organisatie, dus los van de functionaris. De beloning is

gerelateerd aan de stoel, niet aan degene die er op zit. Daarvoor gebruiken toezichthouders in het onderwijs de criteria van de WNT: totale baten, aantal bekostigde leerlingen en aantal onderwijssoorten of sectoren.

Persoon

Om een functie adequaat te kunnen vervullen en het daarbij behorende takenpakket goed te kunnen uitvoeren heeft de betreffende persoon bepaalde competenties nodig. Bij de werving wordt ernaar gestreefd iemand te selecteren die over de vereiste kennis en vaardigheden beschikt. Niettemin kan er in het begin van de aanstelling onzekerheid bestaan over het niveau van de competenties waarover de bestuurder beschikt. Bovendien kunnen de competenties zich tijdens de uitoefening van de functie verder ontwikkelen. De werkgever kan het gewenst vinden om de groei van het inkomen over een reeks van jaren afhankelijk te maken van de groei van de competenties. De raad van toezicht zal dan wel met de betreffende bestuurder overeen moeten komen op welke wijze een toename van competenties wordt vastgesteld en welke consequenties daar dan aan worden verbonden.

Het omgekeerde kan zich ook voordoen. Een te benoemen bestuurder beschikt over bewezen competenties die schaars zijn en daardoor kostbaar. De raad van toezicht kan ervoor kiezen de bestuurder hoger in te schalen in de op hem van toepassing zijnde salarisschaal.

Prestatie

Indien, naar het oordeel van de raad van toezicht, doelstellingen moeten worden gerealiseerd die voor de organisatie van vitaal belang zijn en die redelijkerwijs een bovengemiddelde inzet van de bestuurder vereisen, kan de mate waarin de doelen zijn gerealiseerd medebepalend zijn, voor de hoogte van de beloning achteraf. De prestatie wordt daarmee een van de bouwstenen van de totale beloningsstructuur. Het resulteert in dat deel van de totale beloning dat aan de bestuurder wordt toegekend voor het realiseren van door de raad van toezicht vastgestelde doelen, afhankelijk van de toelaatbaarheid daarvan in de dan geldende cao.

Verder moet de raad van toezicht zich ervan bewust zijn dat het benoemen van criteria waarop de prestatiegerelateerde beloning berust, bijzondere aandacht vergt. Wanneer er criteria worden benoemd die behoren bij de normale uitoefening van de functie schiet die beloning mogelijk haar doel voorbij. Bovendien kunnen prikkels ook tot 'perverse prikkels' worden, waarbij alleen het resultaat telt en niet de manier waarop dat wordt verwezenlijkt. Daardoor kan de kwaliteit aangetast worden. Ook moeten de criteria zorgvuldig worden afgestemd op de actuele situatie waarin een organisatie zich bevindt: in een periode van groei is een ander instrumentarium vereist dan in een periode van krimp.

Prestatiegerelateerde beloning is minder gebruikelijk bij beloning van bestuurders in het onderwijs. Het toekennen van een incidentele beloning aan een bestuurder voor uitzonderlijke prestaties of in een periode dat er een bijzondere inzet van de bestuurder wordt verwacht, bijvoorbeeld in het kader van een fusie, komt wel voor.

Samengevat: de beloning van de bestuurder kan zijn opgebouwd uit:

- beloningsbasis;
- snelheid van de doorgroei naar het maximumjaarinkomen;
- prestatieafhankelijke component.

Het vaststellen van het beloningsbeleid en de beloning is de verantwoordelijkheid van de raad van toezicht als collectief orgaan. Een remuneratiecommissie bestaande uit leden van de raad van toezicht kan daartoe voorstellen doen. Deze commissie kan zich laten adviseren door een externe adviseur.

Evaluëren functioneren bestuurder en belonen

De beloning van de bestuurder wordt mede bepaald door de geregelde evaluatie van het functioneren van de bestuurder door de raad van toezicht. Aan het begin van de evaluatieperiode worden resultaat- en ontwikkelafspraken gemaakt. Deze kunnen eventueel gekoppeld worden aan een prestatiegerelateerde beloning. Aan het eind van de betreffende periode beoordeelt de remuneratiecommissie de stand van zaken met betrekking tot gemaakte afspraken en bespreekt deze met de bestuurder. In deze bespreking kunnen ook aspecten van het functioneren van de bestuurder worden besproken die niet vooraf zijn vastgelegd, maar wel van belang zijn voor het functioneren van de onderwijsorganisatie. Voor het evalueren van het functioneren en de prestaties van de bestuurder kan de remuneratiecommissie gebruikmaken van het volgende onderscheid:

De bestuurder heeft gepresteerd:

- beneden de verwachtingen;
- conform de verwachtingen;
- boven de verwachtingen.

Bij het evalueren van het functioneren van de bestuurder kunnen de remuneratie- / evaluatiecommissie en de bestuurder gebruik maken van onder andere de volgende instrumenten:

- een door de bestuurder opgestelde zelfevaluatie;
- een instrument voor 360 graden feedback, zoals het instrument dat gebaseerd is op de 6 erkende professionaliseringsthema's;
- interviews met medewerkers;
- de resultaten van een collegiale bestuurlijke visitatie of een vergelijkbaar onderzoek.

2. Functiezwaarte en beloning

Uitgangspunten en werkwijze

In het Advies Bestuurdersbeloningen in het Onderwijs (Overduin BV, 2015) wordt functiewaardering als volgt gedefinieerd: “functiewaardering is het op een systematische, overdraagbare wijze rangschikken van functies naar hun onderlinge, relatieve zwaarte met behulp van een meet- of wegingsinstrument. Functiewaardering spreekt een oordeel uit over de aard/zwaarte van werkzaamheden die door een functionaris (moeten) worden vervuld; de manier waarop de functionaris die werkzaamheden uitvoert (de kwaliteit van de functievervulling), blijft daarbij in het algemeen buiten beschouwing”.

In de functiebeschrijving en -waardering zal de eigenheid van de organisatie, de eigen organisatiestructuur, taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tot uitdrukking moeten worden gebracht.

Cao-partijen hebben ervoor gekozen om de drie criteria van WNT OCW-sectoren bepalend te laten zijn voor indeling in één van de zeven salarisschalen van het loongebouw en daarmee een primaire rol te laten spelen in de bepaling van de functiezwaarte voor bestuurders in het funderend onderwijs. Deze zijn op grond van de “Regeling normering topinkomens OCW-sectoren” zoals deze luidt met ingang van 1 januari 2026 (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0032452/2026-01-01>):

- I. Totale baten: het totaal van de baten, inclusief de rentebaten, volgens de jaarrekening in het tweede jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2);
- II. Aantal bekostigde leerlingen: het aantal bekostigde leerlingen die op de teldatum van het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2) onderwijs volgen aan die instelling;

III. Gewogen onderwijssoorten: het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren dat werd aangeboden op de teldatum in het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2).

Dat resulteert in de volgende tabel met puntentoekenning.

I		II		III	
Totale baten (t-2) in €	Punten	Aantal bekostigde leerlingen per teldatum (t-2)	Punten	Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren per teldatum(t-2)	Punten
0 – 5,5 miljoen	2	1 – 1.500	1	1	1
5,5 – 27,6 miljoen	4	1.500 – 2.500	2	2	2
27,6 – 82,8 miljoen	6	2.500 – 10.000	3	3	3
82,8 - 138 miljoen	8	10.000 – 20.000	4	4	4
138 – 220,8 miljoen	9	20.000 en meer	5	5 en meer	5
220,8 miljoen en meer	10				

In het primair onderwijs wordt als teldatum 1 februari gehanteerd en in de overige sectoren 1 oktober.

Het aantal punten dat een instelling scoort leidt naar een voor de instelling van toepassing zijnde maximum bezoldigingsklasse WNT OCW-sectoren. De puntenscore leidt ook tot indeling in één van de zeven salarisschalen van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs. Dat loopt dus parallel aan elkaar, zoals in het hierna opgenomen schema weergegeven.

Klasse	Complexiteitspunten	salaris-schaal	Minimum salaris	Maximum salaris	Maximum WNT OCW-sectoren 2026
A	4	BA	100.735	127.832	156.000
B	(5 - 6)	BB	105.272	139.729	175.000
C	(7 - 8)	BC	112.364	154.537	187.000
D	(9 - 12)	BD	121.061	171.945	204.000
E	(13 – 15)	BE	131.098	188.013	222.000
F	(16 – 17)	BF	143.202	198.037	238.000
G	(18 – 20)	BG	156.268	217.427	262.000

Hiermee is de zwaarte van de functie van de bestuurder in een specifieke onderwijsorganisatie nog niet bepaald. Onder meer de zogenoemde omgevingsfactoren en factoren met een maatschappelijke impact spelen ook een rol.

Omgevingsfactoren/factoren met maatschappelijke impact

Verzwarende factoren binnen een salarisschaal

Bij de bepaling van het vertrekpunt voor salarisafspraken binnen de schaal zijn factoren te onderkennen die mogelijk verzwarend zijn of waarschijnlijk verzwarend zijn. Deze factoren kunnen in géén geval leiden tot plaatsing in een hogere salarisschaal, want dat is alleen mogelijk bij voldoende structurele toename van complexiteitspunten binnen WNT OCW-sectoren.

Mogelijk verzwarende factoren

Uit de brainstormsessies door delegaties van VTO3 en VvOB in het jaar 2021 die in het proces van totstandkoming van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs hebben plaatsgevonden, zijn als mogelijk verzwarende factoren voor de functie van bestuurder uitgekomen het aantal samenwerkingsverbanden, aantal gemeenten en dergelijke. Daarnaast kan de gekozen vorm voor huisvestingsbeleid medebepalend zijn. Een bestuurder die werkt in een omgeving met gedecentraliseerd huisvestingsbeleid staat voor een andere opgave dan een bestuurder die afhankelijk is van politieke besluitvorming op gemeenteniveau. De bestuurlijke complexiteit wordt hier mogelijk verzwaard door de daaruit voortvloeiende hoeveelheid aan verschillende contacten en contexten en kan reden zijn om een bestuurder hoger in te schalen binnen de schaal.

Waarschijnlijk verzwarende factoren

Als *waarschijnlijk* verzwaard gelden factoren zoals de combinatie onderwijssoorten primair onderwijs en voortgezet onderwijs⁴ en de bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor kinderopvang. De bestuurlijke complexiteit wordt hier verzwaard door de combinaties van c.q. de dubbele (wettelijke) regimes. Bij de aanwezigheid van verzwarende factoren is in de regel sprake van een hogere complexiteit, die een hogere inschaling binnen de schaal rechtvaardigt.

Bestuurlijke ervaring en overige factoren

Geen bestuurlijke ervaring hebben is een aandachtspunt, dat is één van de factoren bij het bepalen van de plaatsing in de schaal bij indiensttreding. Vakinhoudelijke achtergrond kan ook een belangrijke rol spelen. Het zijn alle factoren bij elkaar - waaronder werkervaringsjaren, beloning bij huidige werkgever en aanstellingsperiode - die de plaatsing in de schaal bepalen.

Samenvatting en voorbeelden

Systematiek:

- In stap 1 wordt de betreffende bestuurdersfunctie gescoord op de criteria van WNT OCW-sectoren en ingeschaald in één van de zeven salarisschalen van Cao Bestuurders Funderend Onderwijs.
- In Stap 2 wordt onder meer naar de omgevingsfactoren en het bestuursmodel (éénhoofdig of meerhoofdig bestuur) en bestuurlijke opdracht gekeken.
- In Stap 3, de bepaling van het individuele jaarinkomen, is gericht op het waarderen van de persoon. Binnen de bandbreedte van de conform de cao toepasselijke salarisschaal wordt de hoogte van het inkomen bepaald en worden afspraken gemaakt over eventuele secundaire arbeidsvoorwaarden.

Voorbeeld 1:

Een schoolbestuur in een stedelijk gebied telt een groot aantal leerlingen en valt op grond van de drie criteria van de WNT OCW-sectoren in één van de middenschalen van het loongebouw. Alle scholen zijn gevestigd in één gemeente. Er is sprake van een stabiele goede relatie met de gemeente. Het schoolbestuur kent een stevig bedrijfsmatig en onderwijskundig leiderschap in het tweede echelon. Er is sprake van een minimale veranderopdracht met weinig afbreukrisico.

⁴ De combinatie van PO- en VO-scholen weegt binnen de toekenning van complexiteitspunten al mee op basis van het aantal onderwijssoorten. Maar het kan zijn dat dit niet leidt tot een hogere klassenindeling. In dat geval kan deze combinatie iets betekenen voor de hoogte van de inschaling binnen de geldende schaal.

Met de indeling in de salarisschaal op grond van de criteria van de WNT – meer specifiek totale baten en aantal leerlingen – is het groot aantal leerlingen al meegenomen in de functiewaardering. De omgevingsfactoren (en organisatie kenmerken) hebben geen verzwarend effect op functiewaardering. In dit voorbeeld zullen met name de aan de persoon van de bestuurder gerelateerde factoren, zoals werkervaring en hoogte van het salaris in de vorige dienstbetrekking, een rol spelen.

Voorbeeld 2:

Een klein schoolbestuur in een landelijk gebied heeft een enorme veranderopdracht. Het schoolbestuur kent geen tweede echelon met leiderschap. Er zijn allerlei samenwerkingsrelaties die veel aandacht vragen. En er is sprake van meer afbreukrisico voor de bestuurder.

Deze omgevingsfactoren leiden naar een verzwarend effect op de functiewaardering. Hierdoor kan een plaatsing in bijvoorbeeld (vanaf) het midden van de schaal eerder gerechtvaardigd worden.

Voor het waarderen van functies kan gebruik gemaakt worden van een beloningsadviseur. Het is aan te bevelen dat de raad van toezicht zich vergewist van de onderwijsgerelateerde ervaring van het bureau en de adviseur.

De hoogte van de beloning

De salarisschalen van Cao Bestuurders Funderend Onderwijs gaan uit van een fulltime dienstverband van 40 uur per week en een jaartaak van 1.800 klokuren. In het geval van een parttimefunctie wordt de beloning naar rato verlaagd.

Het totale jaarinkomen bestaat uit de volgende componenten:

- 12 maandsalarissen;
- Vakantietoeslag;
- Eindejaarsuitkering.

Voor de volledigheid wordt hier vermeld dat het gehanteerde begrip bezoldiging in de WNT een ruimer begrip is dan beloning en omvat onder andere ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie en belaste kostenvergoedingen.

Openbaar maken van de beloning

De beloning van de bestuurders wordt overeenkomstig de WNT regelgeving openbaar gemaakt.

3. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Boven op het vaste jaarinkomen komen de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenrechten, (reis)kostenvergoedingen en het faciliteren van professionalisering. Voor een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden voeren de bestuurder en de raad van toezicht overleg, met de cao en de regelgeving in de eigen organisatie als referentiepunten. De afspraken over secundaire arbeidsvoorwaarden zijn het resultaat van de onderhandelingen tussen raad van toezicht en de bestuurder en worden schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of een aanvulling daarop, welke getekend wordt door de voorzitter van de raad van toezicht (als werkgever) en de bestuurder (als werknemer).

Bijlage 3 - Reglement van de Commissie voor Geschillen

Reglement van de Commissie voor Geschillen,
als bedoeld in artikel 9.3
Cao Bestuurders Funderend Onderwijs

Begripsbepalingen

Artikel 1

- Cao: de geldende Cao Bestuurders Funderend Onderwijs
- Commissie: de Commissie als bedoeld in artikel 9.1 cao
- Instelling: een school of scholengroep voor funderend onderwijs
- Werkgever: de raad van toezicht/toezichhoudend bestuur van de instelling
- Werknemer: de statutair bestuurder van een instelling voor funderend onderwijs met een arbeidsovereenkomst

Geschillen

Artikel 2

1. De Commissie is bevoegd op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer te oordelen over:
 - a. geschillen die naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden dan wel kunnen schaden;
 - b. geschillen omtrent de interpretatie van de bepalingen van de cao.

Rechtsgang

Verzoekschrift

Artikel 3

1. Een geschil wordt aanhangig gemaakt door middel van een verzoekschrift, dat de naam en woonplaats van de verzoeker en de verweerder, het onderwerp van geschil en het standpunt van verzoeker vermeldt. Bij het verzoekschrift worden de relevante bijlagen bijgesloten, alsmede indien van toepassing, een kopie van de bestreden beslissing.
2. Het verzoek dient te worden ingediend via de webportal van Zaaksysteem, te vinden op www.onderwijsgeschillen.nl. Op de wijze van indiening is van toepassing het '[Reglement Zaakbehandeling Onderwijsgeschillen](#)'.
3. De datum waarop het verzoek in Zaaksysteem wordt geregistreerd, geldt als datum van ontvangst.
4. Indien het verzoek kennelijk bij een andere Commissie moet worden aangebracht, deelt de secretaris dit onverwijld aan verzoeker mee.

Vereenvoudigde behandeling

Artikel 4

1. Indien de Commissie kennelijk onbevoegd is deelt de voorzitter dit onverwijld gemotiveerd aan partijen mee. In andere gevallen oordeelt de Commissie of zij bevoegd is.
2. In het geval van een mededeling van onbevoegdheid als bedoeld in de eerste volzin van lid 1 is elke partij gerechtigd de Commissie binnen zes weken na de ontvangst daarvan te verzoeken het geschil alsnog in behandeling te nemen, bij welk verzoek de stelling dat de Commissie bevoegd is, gemotiveerd dient te zijn.

Verweerschrift

Artikel 5

In andere gevallen dan die als bedoeld in artikel 4 van dit reglement, stelt de secretaris de verweerder in de gelegenheid binnen een termijn van vier weken een verweerschrift in te dienen. De voorzitter kan hiervoor

een kortere termijn bepalen. De verweerder dient kopieën in van de voornaamste op de zaak betrekking hebbende stukken. De voorzitter kan op basis van een tijdig en gemotiveerd verzoek van de verweerder, de termijn voor verweer verlengen.

Repliek en dupliek

Artikel 6

De voorzitter kan verzoeker in de gelegenheid stellen te repliceren. In dat geval wordt de verweerder in de gelegenheid gesteld te dupliceren. De voorzitter stelt de termijnen voor repliek en dupliek vast.

Vaststelling plaats en tijdstip mondelinge behandeling

Artikel 7

De voorzitter van de Commissie bepaalt op zo kort mogelijke termijn de plaats waar en het tijdstip waarop de behandeling van het geschil ter zitting zal plaatsvinden. Dit wordt tijdig aan partijen meegedeeld. Bij de uitnodiging wordt medegedeeld uit welke personen de Commissie die het geschil ter zitting zal behandelen, zal zijn samengesteld.

Schriftelijke behandeling

Artikel 8

Met eenstemmig goedvinden van de Commissie en partijen kan de behandeling van het geschil schriftelijk, dat wil zeggen op basis van de overgelegde stukken, geschieden.

In dat geval wordt de verzoeker in de gelegenheid gesteld binnen een bepaalde termijn te repliceren waarna de verweerder in de gelegenheid wordt gesteld om binnen een bepaalde termijn te dupliceren.

Wraking en verschoning

Artikel 9

1. Een lid van de Commissie, waaronder ook wordt verstaan de voorzitter, kan door ieder der partijen worden gewraakt op grond van feiten of omstandigheden waardoor de onpartijdigheid van het commissielid schade zou kunnen lijden. Ook kan op grond van zodanige feiten of omstandigheden een lid van de Commissie zich verschonen.
2. Het wrakingsverzoek wordt schriftelijk ingediend zodra de feiten of omstandigheden aan de verzoekende partij bekend zijn geworden. Ter zitting kan het verzoek ook mondeling geschieden.
3. Een lid, wiens wraking is verzocht, kan in de wraking berusten.
4. Ingeval van een verzoek tot wraking wordt de behandeling van de zaak door de Commissie geschorst onder mededeling aan partijen dat het wrakingsverzoek zo spoedig mogelijk zal worden behandeld door de wrakingskamer van de Stichting Onderwijsgeschillen en dat het onderzoek van de Commissie in de hoofdzaak zal worden voortgezet na en met inachtneming van de beslissing van de wrakingskamer.
5. De wrakingskamer beslist zo spoedig mogelijk of het verzoek tot wraking wordt toegestaan.
6. Op de behandeling van het wrakingsverzoek is het [Reglement Wrakingskamer Stichting Onderwijsgeschillen](#) van toepassing.

Vervanging ter zitting, getuigen en deskundigen

Artikel 10

1. Een partij kan zich ter zitting door een gemachtigde doen vervangen of zich door een gemachtigde doen bijstaan.
2. De Commissie kan van een gemachtigde die geen advocaat is een schriftelijke volmacht verlangen.
3. De Commissie kan ambtshalve getuigen oproepen; indien zij van deze bevoegdheid gebruik maakt, doet zij hiervan vooraf mededeling aan de partijen.

4. De Commissie kan op verzoek van een partij aan deze toestaan om op eigen kosten getuigen en/of deskundigen voor te brengen, met dien verstande dat zij de namen van de personen uiterlijk op de vierde dag voor de zitting schriftelijk opgeeft aan de secretaris.
5. De Commissie is bevoegd om een van haar leden aan te wijzen om getuigen of deskundigen te horen. In dat geval bepaalt de Commissie het tijdstip van het verhoor en de wijze waarop het verhoor zal geschieden.

Artikel 11

1. De Commissie kan bij tussenbeslissing een of meer deskundigen benoemen tot het uitbrengen van een advies.
2. De Commissie bericht partijen over de benoeming en over de aan de deskundige(n) gegeven opdracht.
3. De Commissie kan van een partij verlangen, de deskundige(n) de vereiste inlichtingen te verschaffen en de benodigde medewerking te verlenen.
4. Na ontvangst van het deskundigenbericht worden partijen hierover bericht.
5. Op verzoek van een der partijen en indien de Commissie daar reden toe ziet, wordt/worden de deskundige(n) nadien op een zitting van de Commissie gehoord. Indien een partij zulk een verzoek wenst te doen, deelt zij dit ten spoedigste mede aan de Commissie.
6. De Commissie stelt de partijen in de gelegenheid, de deskundige(n) vragen te stellen.

Behandeling ter zitting

Artikel 12

1. Het geschil wordt behandeld in een besloten zitting van de Commissie.
2. De voorzitter heeft de leiding van de zitting. Hij geeft elk van de partijen de gelegenheid haar standpunt toe te lichten.
3. Indien voor de sluiting van de zitting blijkt, dat het onderzoek niet volledig is geweest, kan de Commissie bepalen dat de behandeling ter zitting op een door de Commissie te bepalen tijdstip zal worden voortgezet. Daarbij kunnen aan partijen aanwijzingen worden gegeven met betrekking tot het te leveren bewijs.
4. Voordat de behandeling ter zitting wordt gesloten, deelt de voorzitter mee wanneer uitspraak zal worden gedaan.

Heropening onderzoek

Artikel 13

Indien de Commissie van oordeel is dat het onderzoek niet volledig is geweest, kan zij het heropenen. De Commissie bepaalt daarbij op welke wijze het onderzoek wordt voortgezet. De secretaris doet zo spoedig mogelijk mededeling daarvan aan partijen.

Beraadslaging en uitspraak

Artikel 14

1. De Commissie beraadslaagt en beslist in besloten vergadering. Zij beslist bij meerderheid van stemmen.
2. De Commissie oordeelt naar redelijkheid en billijkheid en grondt haar uitspraak uitsluitend op de stukken die voor de zitting zijn overgelegd alsmede op hetgeen ter zitting naar voren is gebracht en, behoudens indien de wederpartij hierdoor wordt benadeeld, op de stukken die ter zitting zijn overgelegd.

Uitspraak

Artikel 15

1. Binnen zes werkweken na de laatste zitting dan wel de laatste uitwisseling van stukken doet de Commissie uitspraak.
2. De uitspraken van de Commissie zijn gedagtekend en houden in:
 - a. de namen en woonplaatsen van de partijen en de namen van de gemachtigden,
 - b. de gronden, waarop de uitspraak berust,
 - c. het oordeel met betrekking tot de ontvankelijkheid of niet-ontvankelijkheid van het verzoek en het oordeel met betrekking tot de gegrondheid of niet-gegrondheid van het verzoek dan wel het oordeel met betrekking tot de toepassing van de cao dan wel het oordeel ten aanzien van het geschil dat de goede verstandhouding tussen partijen kan schaden.
 - d. de eventuele aanbeveling,
 - e. de namen van de leden van de Commissie die de uitspraak hebben vastgesteld.
3. De uitspraak, door de voorzitter en de secretaris ondertekend, wordt via publicatie in zaakstelsysteem met partijen gedeeld.

Intrekking van het geschil

Artikel

16

Verzoeker(s) kan (kunnen) aan de Commissie mededelen dat het geschil wordt ingetrokken.

Termijnen

Artikel 17

1. Voor de in dit reglement genoemde termijnen worden de periodes van de aan de betrokken instelling vastgestelde vakanties niet meegerekend.
2. Indien door dwingende omstandigheden de Commissie niet in staat is geweest binnen de daarvoor gestelde termijn uitspraak te doen, deelt de secretaris dit na overleg met de voorzitter aan partijen mede en wordt zo spoedig mogelijk uitspraak gedaan.

Geheimhouding

Artikel 18

1. Alle op de zaak betrekking hebbende stukken dienen ter vertrouwelijke kennisneming van de Commissie. Anderen dan de partijen of de gemachtigden en adviseurs mogen vanwege de Commissie deze stukken niet inzien of hiervan kopieën of uittreksels maken.
2. De leden van de Commissie en de secretaris zullen al hetgeen zij in verband met een geschil vernemen als vertrouwelijk beschouwen.
3. Zodra de Commissie uitspraak heeft gedaan, draagt het secretariaat zorg voor archivering van het dossier.

Aansprakelijkheid

Artikel 19

De Commissie, de leden van de Commissie en van het secretariaat, zijn niet aansprakelijk voor de gevolgen van de uitspraken en werkzaamheden.

Bekendmaking van het reglement en de uitspraken

Artikel 20

Het reglement en de uitspraken van de Commissie worden in geanonimiseerde vorm gepubliceerd op de website van de Stichting: www.onderwijsgeschillen.nl.

Bevoegdheid voorzitter

Artikel 21

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de voorzitter, de overige leden van de Commissie gehoord.

Wijziging en inwerkingtreding van het reglement

Artikel 22

1. Een voorstel tot wijziging van dit reglement kan bij de secretaris worden ingediend door:
 - a. een Commissielid;
 - b. de partijen bij de cao.

De secretaris belegt acht weken na ontvangst van dit voorstel een vergadering, waarvoor de persoon of organisatie die het voorstel tot wijziging heeft gedaan, de leden en de plaatsvervangende leden van de Commissie worden uitgenodigd. Tegelijk met de uitnodiging voor de vergadering wordt het wijzigingsvoorstel toegezonden.

2. Over het wijzigingsvoorstel beslist de Commissie.

Dit reglement is door de Commissie vastgesteld en in werking getreden op 4 september 2012 en aangepast op 1 januari 2017, 11 mei 2021 (technische wijziging) en 26 augustus 2022.