

# Nieuwsbrief Medezeggenschap

April 2013

jaargang 1, nummer 2

**Deze nieuwsbrief informeert u over een aantal actuele onderwerpen, die van belang zijn in het kader van medezeggenschap.**

---

## **Bestuursformatieplan**

In het primair onderwijs dient elke werkgever vóór 1 mei van elk jaar (cao PO art. 2.7) het formatiebeleid vastgesteld te hebben. Wat houdt dit in en wat is de rol van medezeggenschap hierbij?

Op basis van de werkelijke en verwachte leerlingenaantallen is eind 2012 de meerjarenbegroting opgesteld met de jaarbegroting 2013. In deze begroting zijn de materiële en personele inkomsten en uitgaven in kaart gebracht. In vervolg daarop dient elke werkgever vóór 1 mei 2013 het meerjarig bestuursformatiebeleid voor de komende 4 jaar en het bestuursformatieplan voor het schooljaar 2013-2014 vast te stellen.

In het meerjarig (bestuurs)formatiebeleid geeft op basis van indicatoren inzicht in de formatieve ontwikkeling voor de komende jaren. Een belangrijke indicator is de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de komende jaren. Op basis van deze prognose wordt de meerjarenbegroting opgesteld, waarin de financiële consequenties van beleidsmatige keuzes m.b.t. de inzet van formatie doorgerekend zijn. Het (bestuurs)formatieplan is een concrete uitwerking voor het volgende schooljaar. Daarin staat beschreven wat de inkomsten en uitgaven zijn in samenhang met de begroting.

### **Taak (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad:**

- *De P(G)MR heeft instemmingsbevoegdheid m.b.t. het formatiebeleid; dit betreft zowel het meerjarenbeleid als het formatieplan;*
- *Beleidskeuzes voor de gehele organisatie is een aangelegenheid voor de PGMR. De uitwerking van het bestuursbeleid naar elke school betekent dat de PMR met de schoolleiding in gesprek gaat over het voorgenomen meerjarenbeleid en de uitwerking in het formatieplan;*
- *Aandachtspunten voor de P(G)MR daarbij zijn o.a.:*
  - *Hoe hard zijn de leerlingprognoses en welke verschuivingen zijn er;*
  - *Wat betekent dit voor de organisatie en hoe anticipeert het bestuur hierop?;*
  - *Welke beleidskeuzes zijn er gemaakt en hoe zijn deze onderbouwd?;*
  - *Waarom verschillen deze actuele plannen met die van vorig jaar? Is er daarbij sprake van consistent beleid?;*
  - *Wat betekent dit beleid voor het personeel en hoe gaat het bestuur, resp. de schoolleiding dit aanpakken?;*
  - *Overwogen kan worden om formatiebeleid samen met de oudergeleding te bespreken.*
- *Vraag een toelichting aan het bestuur, resp. schoolleiding over het voorgenomen beleid en bespreek of er alternatieven zijn, en zo ja welke.*
- *Ga na wat de consequenties zijn voor de organisatie, resp. de school. En hoe het bestuur, resp. de schoolleiding hierop gaat anticiperen.*
- *Bespreek de uitvoering en evaluatie van het beleid en de ervaringen van medewerkers en vrijwilligers met het management en maak afspraken over evt. aanpak van knelpunten;*

### **Bevoegdheid (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad:**

- *Instemming van de P(G)MR met betrekking tot:  
Art. 12b: Vaststelling of wijziging van de samenstelling van de formatie (van toepassing voor zowel PO als VO).*
- 

## **Samenstelling formatie**

Bij het vaststellen van het formatieplan gaat het niet om de vraag hoe groot het personele budget is (dat is onderdeel van de (meerjaren)begroting), maar welke functies ingezet worden en hoe groot de omvang

is van iedere functie. Het gaat dus om keuzes die gemaakt worden op basis van het beschikbare budget en de gevolgen daarvan voor de personele omvang en inzet.

**Taak (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad:**

- Ga na welke wijzigingen er zijn in de samenstelling van de formatie t.o.v. het voorgaande jaar en wat daarvoor de onderbouwing is;
- Kijk naar de (meerjaren)beleidsafspraken en stel vast of (en zo ja, welke) afwijkingen er zijn t.o.v. gemaakte beleidsafspraken;
- Bespreek met het bestuur, resp. de schoolleiding de voorgestelde keuzes, de motivatie en de mogelijke alternatieven;
- Ga na wat de financiële gevolgen zijn van de wijzigingen in de samenstelling van de formatie (bijv. uitbreiding administratieve ondersteuning, uitbesteden werk of juist zelf uitvoeren);
- Hoe zijn bijv. de gevolgen van krimp verdeeld over de verschillende functiegroepen als management, leerkrachten en oop.

**Bevoegdheid (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad:**

- Behalve instemmingsbevoegdheid van de P(G)MR met betrekking tot de samenstelling van de formatie (WMS, art. 12 lid 1b) kan dit ook gevolgen hebben voor de hoogte van salarissen of de toekenning van toelagen en gratificaties (WMS art. 12 lid 1g);
- De (G)MR heeft altijd de bevoegdheid tot het bespreken van alle aangelegenheden de organisatie, resp. de school aangaande WMS art. 6 lid 2), waardoor formatiebeleid ook in een breder kader gezet kan worden om met de gehele raad dit te bespreken.

**Normering salarissen topfunctionarissen onderwijs**

Per 1 januari 2013 is de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren van kracht geworden. In deze regeling worden de topsalarissen verlaagd en alle salarissen van leidinggevenden in het onderwijs genormeerd. Op basis van deze regeling wordt er nu gewerkt aan een aparte cao voor bestuurders. Omdat de arbeidsvoorwaarden voor een bestuurder de bevoegdheid is van de Raad van Toezicht is deze nieuwe cao alleen van toepassing als de Raad van Toezicht is aangesloten bij de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI). Verwacht wordt dat arbeidsvoorwaarden voor de niet aangesloten toezichtsraden in lijn zullen gaan liggen met de afspraken in deze cao.

Belangrijkste bepalingen:

1. De mogelijkheid tot het aanstellen van een bestuurder voor bepaalde tijd (maximaal 4 jaar met mogelijkheid van verlenging);
2. Richtlijnen m.b.t. beëindiging dienstverband;
3. Gelimiteerde ontslagvergoeding;
4. Inschaling gerelateerd aan de grootte van het schoolbestuur (op basis van leerlingenaantal en totale jaarlijkse baten).

**Taak gemeenschappelijke medezeggenschapsraad:**

- Ga na of de Raad van Toezicht is aangesloten bij de VTOI en welke consequenties dit heeft voor de vastgestelde arbeidsvoorwaarden van de bestuurder(s);
- Bespreek met RvT op welke wijze de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren en de cao voor bestuurders geïmplementeerd zullen worden binnen de eigen organisatie, welke overgangsbepalingen van kracht zijn en wat de mogelijke consequenties van dit beleid zijn;

**Bevoegdheid (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad:**

- Art. 8: De GMR wordt jaarlijks schriftelijk geïnformeerd over de arbeidsvoorwaarden van de individuele bestuurder(s) en – groepsgewijs – van de overige bij de instelling werkzame personen (bijv. stafbureau, expertisecentrum).
- Instemmingsbevoegdheid PGMR m.b.t. de vaststelling of wijziging van beleid m.b.t. de arbeidsvoorwaarden van de bestuurder(s) ingevolge of in lijn met cao bestuurder.

**Vragen? Reageren?**

Neem contact op met Sjoerd Boonstra ([s.boonstra@interabc.nl](mailto:s.boonstra@interabc.nl) / 06-13147901).

Ook voor training / begeleiding / externe ondersteuning.