

VERENIGING VAN TOEZICHTHOUDERS IN ONDERWIJSINSTELLINGEN ~ VTOI
&
ONDERWIJSBESTUURDERSVERENIGING ~ OBV

CAO bestuurders VO

2014



Rotterdam - Zoetermeer - Utrecht

3 december 2013

Inhoud

<i>Preambule</i>	2
<i>1. Algemene Bepalingen</i>	4
1.1 Begripsbepalingen	4
1.2 Overige bepalingen	4
<i>2. Dienstverband</i>	4
2.1. Aard van het dienstverband	4
2.2. Dienstverband voor bepaalde tijd	4
2.3. Functiecontract	5
2.4 Arbeidsduur	5
2.5 Vakantieverlof	5
<i>3. Overgangsregeling</i>	5
<i>4. Bezoldiging</i>	5
4.1. Bezoldigingsmaximum	5
4.2. Bezoldiging	5
<i>5. Kostenregelingen</i>	6
5.1. Kostenvergoeding	6
5.2. Mobiliteitsregeling	6
<i>6. Sociale zekerheid</i>	6
6.1 Pensioen	6
6.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	6
6.3 Werkloosheidsuitkering	6
<i>7. Beëindiging van het dienstverband</i>	6
7.1 Einde dienstverband van rechtswege	6
7.2 Beëindiging dienstverband	6
7.3 Opzeggingstermijn	7
7.4 Ontslagvergoeding	7
<i>8. Overige rechten en plichten</i>	7
8.1 Nevenwerkzaamheden	7
8.2 Geheimhouding	7
<i>9. Commissie van Geschillen</i>	7
9.1. Instelling	7
9.2. Samenstelling	7
9.3. Reglement	7
9.4. Kosten	7
9.5. Bevoegdheid	8
<i>10. Slotbepaling</i>	8
<i>Toelichting</i>	9
<i>Bijlage 1: Bezoldiging</i>	10

Preambule

Eind 2003 is de VTOI opgericht als landelijke vereniging van toezichthouders in het onderwijs. In 2011 heeft de VTOI in haar statuten de mogelijkheid opgenomen om op te treden als organisatie van werkgevers van onderwijsbestuurders, teneinde in staat te zijn namens haar leden een CAO af te sluiten. Daarnaast is begin 2011 de Onderwijsbestuurdersvereniging (OBV) opgericht. Deze vereniging heeft tot doel de arbeidsvoorwaardelijke belangen van statutaire bestuurders in het VO te behartigen door - onder meer - een eigen CAO af te sluiten.

In onderwijsinstellingen is naar aanleiding van de wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur (2010) een scheiding aangebracht tussen enerzijds het bestuur van de instelling en anderzijds het interne toezicht daarop door een onafhankelijke raad van toezicht. De raad van toezicht is tevens werkgever van het bestuur. Als landelijke vertegenwoordigers van beide partijen hebben de VTOI namens de toezichthouders en de OBV namens de bestuurders in 2011 de eerste CAO voor bestuurders in het voortgezet onderwijs afgesloten. Bestuurders die onder deze CAO vallen, ontvangen een passende beloning die is gebaseerd op objectieve criteria (leerlingenaantallen) en die valt binnen het wettelijk vastgestelde sectorale beloningsmaximum.

Nadat duidelijk was geworden dat voldoende bestuurders en toezichthouders deze CAO steunen, heeft de minister van SZW de CAO in het voorjaar van 2013 algemeen verbindend verklaard. Hierdoor zijn de bepalingen in deze CAO voor vrijwel de gehele vo-sector gaan gelden. De VTOI en de OBV zien de algemeen verbindend verklaring als erkenning van hun rol als CAO-partijen.

De afgelopen maanden hebben partijen het initiatief genomen om tot een nieuwe CAO voor onderwijsbestuurders te komen. Bij de inhoudelijke uitwerking van de arbeidsvoorwaarden hebben partijen zich goed rekenschap gegeven van de maatschappelijke discussie over de beloning van bestuurders in de semipublieke sector, en van adviezen en publicaties dienaangaande. Deze CAO beoogt - net als zijn voorganger - door het formuleren van heldere criteria te komen tot een redelijk, verantwoord, evenwichtig en transparant arbeidsvoorwaardenpakket voor bestuurders.

Dit heeft er onder meer toe geleid dat partijen overeen zijn gekomen de nullijn te hanteren en de beloning niet te indexeren. Verder is besloten de variabele beloningscomponent uit de CAO bestuurders VO '11-'13 te schrappen, omdat deze in de WNT niet is toegestaan. Wettelijke voorschriften vormen immers altijd de begrenzing van de CAO.

Voorts zijn nadere richtlijnen opgesteld met betrekking tot afspraken die partijen maken ten aanzien van de inschaling. Het doorlopen van de gehele schaal is binnen de CAO bestuurders VO namelijk geen vanzelfsprekendheid. Ook is het geen automatisme dat de raad van toezicht de bestuurder jaarlijks bij voldoende functioneren laat doorstromen naar de volgende regel van de schaal. Daarom maken partijen afspraken over de systematiek waarop de bestuurder al dan niet kan doorstromen naar de volgende regel binnen de functieschaal. Deze afspraken komen aan de orde in de functionerings- en beoordelingscyclus van de werknemer.

Bestaande contracten worden, in overeenstemming met de door de minister van OCW uitgezette lijn, gerespecteerd. Dit betekent dat de CAO voor de bestuurder ingaat op het moment dat het huidige (functie)contract afloopt. Voor bestuurders met een dienstverband voor onbepaalde tijd streven partijen naar een transitie naar deze nieuwe CAO, of een opvolgende CAO.

Utrecht, 3 december 2013

Namens de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI):

P.J.A.M. Hetteema
Voorzitter

P.R. Slier
Penningmeester

Namens de Onderwijsbestuurdersvereniging (OBV):

W.P. Littooi
Voorzitter

A. H. Hoekstra
Bestuurslid

CAO bestuurders VO 2014

1. Algemene Bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

Arbeidsduur	het aantal uren dat de werknemer in een bepaalde periode arbeid verricht
CAO	de door partijen overeengekomen regeling van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers
Functie	het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten
Functiecontract	een dienstverband van de werknemer voor bepaalde tijd (maximaal 5 jaar) met een strategische opdracht van de werkgever, welke in de individuele arbeidsovereenkomst nader wordt gespecificeerd
Instelling	een school of scholengroep voor voortgezet onderwijs
Partijen	elk van de volgende organisaties: VTOI - De werkgeversorganisatie; OBV - De werknemersorganisatie.
Voortgezet onderwijs	scholen voor voortgezet onderwijs als bedoeld in de WVO
Werkgever	raad van toezicht van de instelling
Werknemer	statutair bestuurder van een instelling voor voortgezet onderwijs met een arbeidsovereenkomst

1.2 Overige bepalingen

1. Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van instellingen voor bijzonder en openbaar voortgezet onderwijs en de werknemers in dienst van deze werkgever.

2. Looptijd

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2014 en loopt tot 1 januari 2015. Aan het einde van deze periode loopt deze cao van rechtswege af, tenzij beide partijen verlenging overeenkomen.

3. Billijkheidsbepaling

Indien er sprake is van apert onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van deze CAO kan de werkgever CAO-partijen verzoeken een passende oplossing vast te stellen.

4. Betrekkingsomvang

De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze CAO ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsomvang.

2. Dienstverband

2.1 Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan:

- voor bepaalde tijd (art. 2.2.), dan wel
- voor onbepaalde tijd, dan wel
- op basis van een functiecontract (art. 2.3.).

2.2 Dienstverband voor bepaalde tijd

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor een periode van maximaal 12 maanden.
2. Het dienstverband eindigt na afloop van de termijn van rechtswege of kan worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

2.3 Functiecontract

1. In een functiecontract wordt de looptijd in overleg tussen werknemer en werkgever vastgesteld met een maximum van vijf jaar.
2. In afwijking van het gestelde in de artikelen 7:668a en art. 7:669 van het Burgerlijk Wetboek kan het functiecontract met telkenmale maximaal vijf jaar worden verlengd zonder dat er recht ontstaat op een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Het functiecontract eindigt na afloop van het contract zonder dat opzegging is vereist.

2.4 Arbeidsduur

De wekelijkse arbeidsduur bij een volledige betrekking wordt vastgesteld op 40 uur. (Zie: 'Toelichting')

2.5 Vakantieverlof

1. De werknemer heeft, met behoud van salaris, recht op 30 vakantiedagen per jaar, telkens op te nemen in het betreffende jaar.
2. Het vakantieverlof zoals bedoeld in lid 1, is exclusief de algemeen erkende feestdagen. Het betreft de volgende feestdagen:
 - Nieuwjaarsdag
 - Tweede Paasdag
 - Koningsdag (27 april)
 - 5 mei
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede Pinksterdag
 - Eerste en Tweede Kerstdag

3. Overgangsregeling

1. Wanneer werknemer ervoor kiest zijn bestaande contract voor onbepaalde tijd (op basis van de CAO VO) te continueren, wordt dat gerespecteerd. Bij een nieuw (functie)contract worden de bepalingen zoals opgenomen in de CAO bestuurders VO van kracht. Op termijn wordt ook voor alle bestuurders in de vo-sector met een bestaand contract gestreefd naar een transitie naar de onderhavige CAO, of zijn opvolgers.
2. Wanneer werknemer een inkomen heeft dat boven het sectorale beloningsmaximum uitkomt, dient dit binnen de in de WNT hiervoor gestelde termijn teruggebracht te worden tot een beloning die binnen het sectorale beloningsmaximum valt.

4. Bezoldiging

4.1 Bezoldigingsmaximum

1. De 'Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector' (WNT) en het door het ministerie van OCW vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum voor het voortgezet onderwijs vormen het kader van de bezoldiging en worden derhalve gerespecteerd.
2. Werkgever en werknemer komen, ongeacht de betrekkingsomvang, geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 4.2. lid 3.

4.2 Bezoldiging

1. De bezoldiging bestaat uit een bedrag voor beloning en een bedrag voor pensioenopbouw.
2. Het in lid 1 genoemde bedrag wordt door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld conform de door partijen overeengekomen bezoldigingscode die als bijlage 1 'Bezoldiging' bij deze CAO is opgenomen.

5. Kostenregelingen

5.1 Kostenvergoeding

De werkgever vergoedt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid en met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving de kosten die de werknemer maakt ten behoeve van een passende uitoefening van de functie, exclusief de vergoedingen genoemd in artikel 5.2.

5.2 Mobiliteitsregeling

Vergoedingen voor mobiliteit (reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen) maken geen deel uit van de in artikel 5.1. genoemde kostenvergoeding. De werkgever kan hierover met de werknemer individuele afspraken maken. De verantwoording vindt plaats in het jaarverslag van de rechtspersoon.

6. Sociale zekerheid

6.1 Pensioen

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

6.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

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 de bezoldiging en het tweede jaar op 70% van de bezoldiging als bedoeld in artikel 4.2. lid 1 en 2.

6.3 Werkloosheidsuitkering

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.

7. Beëindiging van het dienstverband

7.1 Einde dienstverband van rechtswege

Van rechtswege eindigt:

- a. het dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
- b. het dienstverband van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de werkgever na overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten.

7.2 Beëindiging dienstverband

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Het tussentijds beëindigen van een dienstverband voor bepaalde tijd, dan wel het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd, geschiedt:
 - a. door opzegging,
 - b. door onverwijld opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678, c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek,
 - c. door ontbinding van het dienstverband wegens gewichtige reden op grond van art. 7:685 dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek,
 - d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip.
3. Het is niet mogelijk in het kader van een beëindigingsregeling af te spreken dat werknemer nog wordt doorbetaald nadat hij de daadwerkelijke uitoefening van de taken behorend bij zijn functie heeft beëindigd.

7.3 Opzeggingstermijn

1. In geval van opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd en in geval van tussentijdse opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd nemen zowel de werkgever als de werknemer, tenzij er sprake is van opzegging op grond van artikel 7.2.2. onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:
 - a. tenminste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd,
 - b. tenminste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd,
 - c. tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.
2. Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens laatstgenoemde Wet.
3. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

7.4 Ontslagvergoeding

Bij de vaststelling van de hoogte van de ontslagvergoeding wordt aangesloten bij de vigerende wet- en regelgeving en jurisprudentie.

8. Overige rechten en plichten

8.1 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer stelt de werkgever 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 in kennis van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden.
3. Als de in lid 1 bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.
4. Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.

8.2 Geheimhouding

1. Zowel de werkgever als 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.

9. Commissie van Geschillen

9.1 Instelling

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

9.2 Samenstelling

De Commissie bestaat uit drie leden, van wie één lid wordt aangewezen door de werkgeversorganisatie en één door de werknemersorganisatie. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter.

9.3 Reglement

Het reglement als opgenomen in bijlage 2 'Reglement van de Commissie van Geschillen'.

9.4 Kosten

Partijen dragen gezamenlijk de kosten van instandhouding van de Commissie.

9.5 Bevoegdheid

1. De Commissie oordeelt op verzoek van werkgever dan wel 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 alleen dan bindend wanneer werknemer en werkgever de commissie hiertoe in een gezamenlijk schrijven hebben verzocht.

10. Slotbepaling

1. Deze CAO kan worden aangehaald als: CAO bestuurders VO 2014.
2. De bij deze CAO behorende Bijlage en Toelichting maken integraal deel uit van deze CAO.

Toelichting bij de CAO bestuurders VO 2014

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Bij het begrip “werknemer” wordt onder arbeidsovereenkomst mede verstaan een aanstelling zoals gebruikelijk is voor het openbaar onderwijs.

Artikel 1.2 Overige bepalingen

De werkgever in het openbaar onderwijs die is aangesloten bij de VTOI zal bij besluit de afspraken over de arbeidsvoorwaarden in de CAO bestuurders VO als rechtspositiereglement vaststellen en toepassen op zijn werknemers die werkzaam zijn op de door hem in stand gehouden instellingen voor voortgezet onderwijs.

Artikel 2.4 Arbeidsduur

Om verschillende redenen is in de cao een bepaling opgenomen over een 40-urige werkweek: 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 hiermee de mogelijkheid geboden deeltijdcontracten aan te bieden. Ten slotte is deze bepaling noodzakelijk voor de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid.

Artikel 4.2 Bezoldiging

De bezoldiging bestaat uit een bedrag voor beloning en een bedrag voor pensioenopbouw. Voor de pensioenopbouw is aangesloten bij het ABP. Een specificatie van de bezoldiging is opgenomen in bijlage 1 Bezoldiging.

Kostenvergoedingen maken geen deel uit van de bezoldiging. De werkgever vergoedt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid en met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving de kosten die de werknemer maakt ten behoeve van een passende uitoefening van de functie.

Artikel 6.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

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 de bezoldiging en het tweede jaar op 70% van de bezoldiging. Dit valt binnen de fiscale regelgeving en is op dit punt gelijk aan de regelgeving voor het overige personeel binnen de VO sector.

Artikel 7.2 Beëindiging dienstverband

Dit artikel is voor zover naar het BW wordt verwezen niet van toepassing op bestuurders in het openbaar onderwijs.

Bijlage 1: Bezoldiging

I Bezoldiging

De bezoldiging bestaat uit een bedrag voor beloning (A) en een bedrag voor pensioenopbouw (B). Onkostenvergoedingen maken geen deel uit van de bezoldiging.

A. Bedrag voor beloning

De beloningscomponent is samengesteld uit twaalf maal een maandsalaris (bruto jaarsalaris), een eindejaarsuitkering (EJU) (7,4% van het bruto jaarsalaris) en vakantiegeld (8% van het bruto jaarsalaris).

Werkgever en werknemer maken afspraken over:

- Het aantal termijnen waarin het jaarsalaris wordt uitgekeerd;
- Of het vakantiegeld in bovenstaande termijnen wordt uitgekeerd of eenmaal per jaar;
- Of de EJU in termijnen wordt uitgekeerd of eenmaal per jaar.

Op basis van het leerlingenaantal wordt de bestuurder ingeschaald in één van de schalen B1 – B5. De werkgever bepaalt op basis van een aantal factoren waaronder het salarisniveau van werknemer bij zijn/haar vorige werkgever, de relevante werkervaring van de werknemer en de complexiteit van de opdracht in welke regel van de schaal de werknemer wordt ingeschaald. Afhankelijk van de structurele complexiteit van de functie deelt de werkgever de werknemer in op het minimum of het maximum van de regel, of er tussenin. Zulks ter beoordeling van de werkgever. Te denken valt onder meer aan: een groot aantal gemeenten die behoren tot het werkgebied, grotestedenproblematiek en omvang college van bestuur in relatie tot het leerlingaantal.

Partijen maken afspraken over het mogelijke beloningsperspectief van werknemer met de bijbehorende voorwaarden. Het doorlopen van de gehele schaal is daarmee geen vanzelfsprekendheid. Ook is het binnen de CAO bestuurders VO geen automatisme dat werkgever de werknemer jaarlijks bij voldoende functioneren laat doorstromen naar de volgende regel van de schaal. Daarom maken partijen afspraken over de systematiek waarop werknemer al dan niet kan doorstromen naar de volgende regel binnen de functieschaal en op welke grond(en) de werkgever eventueel besluit een hogere beloning vast te stellen dan het minimum van de regel.

Alle afspraken met betrekking tot de beloning komen aan de orde in de functionerings- en beoordelingscyclus van de werknemer. De werkgever verantwoordt zich over de inschaling van werknemer in het Jaarverslag en vermeldt daarbij expliciet de gehanteerde salarisschaal, inclusief de regel.

Voor de schalen B1 t/m B4 worden de directieschalen S14 t/m S17 uit de CAO VO '11-'12 als referentie gebruikt. Aangezien de CAO VO schaal 18 niet kent, is voor B5 de BBRA-schaal 18 gehanteerd (1-4-2009).

In deze CAO is afstand gedaan van een aantal in de reguliere CAO VO geregelde secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals arbeidsduurverkortende afspraken, BAPO, bovenwettelijke werkgeversbijdrage (in geval van ontslag/werkloosheidsuitkering), 60 vakantiedagen¹, kinderopvang, en dergelijke. Deze arbeidsvoorwaarden worden gecompenseerd bij het dienstverband voor (on)bepaalde tijd door over het bruto jaarsalaris, inclusief vakantiegeld en een EJU, een opslagpercentage van 15% te berekenen. Bij werknemers met een functiecontract wordt 5% extra opslag berekend ter compensatie van de begrenzing van de benoemingstermijn.

¹ In de CAO-VO geldt de schoolvakantieregeling voor alle medewerkers met uitzondering van de leden van het onderwijsondersteunend personeel; bedoeld is dat er sprake is van een compensatie voor de vereiste ruime beschikbaarheid en inzetbaarheid van bestuurders ten behoeve van hun onderwijsinstelling, die leiden tot een langere werkweek en een aanzienlijk geringer aantal vakantiedagen.

B. Pensioenbijdrage

De werknemer heeft recht op een pensioenbijdrage van de werkgever die overeenkomt met de regeling voor andere werknemers van de onderwijsinstelling. De premiepercentages van het ABP zijn van toepassing.

II Inschaling

De complexiteit van de bestuursfunctie wordt bepaald door een aantal factoren, zoals leerlingaantal, complexiteit en aantal onderwijstypen. Er is naar gestreefd de berekeningswijze van inschaling zo eenvoudig mogelijk te houden, zonder tekort te doen aan de veelvoud aan factoren.

Op basis van het onderzoek naar de bezoldiging van bestuurders in relatie tot de complexiteit van de bestuursfunctie is naar voren gekomen dat het leerlingaantal het meest discriminerende gegeven is. Daarom is het leerlingaantal het vertrekpunt voor de inschaling van bestuurders.

Hoe meer leerlingen de organisatie heeft, hoe meer werknemers (fte) er in dienst zijn. De complexiteit neemt ook op andere terreinen navenant toe: meer leerlingen betekent vaak meer scholen en meer schooltypes, meer gemeentes en/of grotestedenproblematiek.

ll.-aantal	schaal
≤ 500	B1
501 - 2000	B2
2001 - 4000	B3
4001 - 12.500	B4
≥ 12.501	B5

PO - VO - MBO

Een bestuur dat meerdere onderwijssoorten aanbiedt, zoals primair en voortgezet onderwijs (of voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs) heeft volgens de bezoldigingsrichtlijnen van de overheid te maken met verschillende bezoldigingsmaxima. Als richtlijn aan de werkgever wordt meegegeven dat de werknemer in aanmerking komt voor bezoldiging volgens de voorwaarden van de onderwijssoort met de hoogste bezoldiging, wanneer minimaal een derde (33%) van het totale leerlingaantal van de onder het bestuur ressorterende scholen uit deze onderwijscategorie afkomstig is.

Aantal bestuurders

In categorie B1 en B2 (t/m 2000 leerlingen) wordt aangeraden één bestuurder aan te stellen, gelet op de complexiteit van de bestuurlijke opdracht. Boven 2000 leerlingen (vanaf schaal B3) kan de werkgever ervoor kiezen twee bestuurders aan te stellen; een voorzitter en een lid. Het lid wordt maximaal ingeschaald in de schaal onder die waarin de voorzitter is ingeschaald.

III Beloningstabel

Dienstverband (on)bepaalde tijd

B1	regel	minimum	maximum
	B1-1	€ 80.136	€ 84.142
	B1-2	€ 82.365	€ 86.483
	B1-3	€ 84.611	€ 88.841
	B1-4	€ 86.872	€ 91.216
	B1-5	€ 89.229	€ 93.690
	B1-6	€ 91.665	€ 96.249
	B1-7	€ 94.166	€ 98.874

B2	regel	minimum	maximum
	B2-1	€ 86.872	€ 91.216
	B2-2	€ 89.229	€ 93.690
	B2-3	€ 91.665	€ 96.249
	B2-4	€ 94.166	€ 98.874
	B2-5	€ 97.160	€ 102.018
	B2-6	€ 100.265	€ 105.278
	B2-7	€ 103.434	€ 108.606

B3	regel	minimum	maximum
	B3-1	€ 94.166	€ 98.874
	B3-2	€ 97.160	€ 102.018
	B3-3	€ 100.265	€ 105.278
	B3-4	€ 103.434	€ 108.606
	B3-5	€ 106.763	€ 112.101
	B3-6	€ 110.139	€ 115.646
	B3-7	€ 113.658	€ 119.341

B4	regel	minimum	maximum
	B4-1	€ 103.434	€ 108.606
	B4-2	€ 106.763	€ 112.101
	B4-3	€ 110.139	€ 115.646
	B4-4	€ 113.658	€ 119.341
	B4-5	€ 117.305	€ 123.170
	B4-6	€ 121.032	€ 127.083
	B4-7	€ 124.885	€ 131.130

B5	regel	minimum	maximum
	B5-1	€ 116.429	€ 122.251
	B5-2	€ 119.550	€ 125.528
	B5-3	€ 122.672	€ 128.805
	B5-4	€ 125.793	€ 132.083
	B5-5	€ 129.201	€ 135.661
	B5-6	€ 132.609	€ 139.240
	B5-7	€ 135.189	€ 141.948

Functiecontract

B1	regel	minimum	maximum
	B1-1	€ 83.620	€ 91.982
	B1-2	€ 85.946	€ 94.541
	B1-3	€ 88.289	€ 97.118
	B1-4	€ 90.649	€ 99.714
	B1-5	€ 93.108	€ 102.419
	B1-6	€ 95.651	€ 105.216
	B1-7	€ 98.260	€ 108.086

B2	regel	minimum	maximum
	B2-1	€ 90.649	€ 99.714
	B2-2	€ 93.108	€ 102.419
	B2-3	€ 95.651	€ 105.216
	B2-4	€ 98.260	€ 108.086
	B2-5	€ 101.384	€ 111.522
	B2-6	€ 104.624	€ 115.087
	B2-7	€ 107.931	€ 118.724

B3	regel	minimum	maximum
	B3-1	€ 98.260	€ 108.086
	B3-2	€ 101.384	€ 111.522
	B3-3	€ 104.624	€ 115.087
	B3-4	€ 107.931	€ 118.724
	B3-5	€ 111.404	€ 122.545
	B3-6	€ 114.927	€ 126.420
	B3-7	€ 118.600	€ 130.460

B4	regel	minimum	maximum
	B4-1	€ 107.931	€ 118.724
	B4-2	€ 111.404	€ 122.545
	B4-3	€ 114.927	€ 126.420
	B4-4	€ 118.600	€ 130.460
	B4-5	€ 122.405	€ 134.646
	B4-6	€ 126.294	€ 138.923
	B4-7	€ 130.315	€ 143.347

B5	regel	minimum	maximum
	B5-1	€ 121.491	€ 133.640
	B5-2	€ 124.748	€ 137.223
	B5-3	€ 128.005	€ 140.806
	B5-4	€ 131.262	€ 144.389
	B5-5	€ 134.819	€ 148.300
	B5-6	€ 138.375	€ 152.212
	B5-7	€ 141.067	€ 155.137