

VERENIGING VAN TOEZICHTHOUDERS IN
ONDERWIJSINSTELLINGEN ~ VTOI
&
ONDERWIJSBESTUURDERSVERENIGING ~ OBV

CAO bestuurders VO 2017



Leeuwarden/Zoetermeer

Preambule

Bij het opstellen van deze cao hebben partijen bij de inhoudelijke uitwerking van de arbeidsvoorwaarden 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 bij de inkomenspolitiek aan te sluiten bij de afspraken die in de cao vo in 2017 worden gemaakt. In het kader van de WWZ hebben partijen besloten tot reparatie van het derde WW jaar. Tenslotte zal bij het bepalen van de bezoldiging rekeningen gehouden moeten worden met de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. Wettelijke voorschriften vormen immers altijd de begrenzing van de CAO.

Er zijn 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.

Partijen zullen trachten deze cao algemeen verbindend verklaard te krijgen.

Utrecht,

Namens de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI):

C.M.M. Noom
Voorzitter

J. Hubert
Bestuurslid

Namens de Onderwijsbestuurdersvereniging (OBV):

W.P. Littooj
Voorzitter

A. H. Hoekstra
Bestuurslid

CAO bestuurders VO 2017

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 2017 en loopt tot 1 januari 2018. Aan het einde van deze periode loopt deze cao van rechtswege af, tenzij beide partijen verlenging overeenkomen.

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 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek kan het functiecontract van maximaal vijf jaar maximaal twee keer 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.

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

De werknemer die op basis van een bestaande arbeidsovereenkomst een hogere bezoldiging ontvangt dan conform de bepalingen voor hem zouden gelden, geldt de overgangsregeling die vergelijkbaar is met die van de WNT: 4 jaar behoud van de bezoldiging conform de bestaande arbeidsovereenkomst, daarna afbouw in 3 jaar tijd naar het niveau van de cao zoals die op dat moment geldt.

4. Bezoldiging

4.1 Bezoldigingsmaximum

1. De Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren vormt het kader van de bezoldiging en wordt derhalve gerespecteerd.
2. Werkgever en werknemer komen, ongeacht de betrekkingsovereenkomst, geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 4.2.

4.2 Bezoldiging

1. De bezoldiging bestaat uit drie onderdelen: beloning (gebaseerd op bruto salaris, vakantie- en eindejaarsuitkering), de pensioenbijdrage (werkgeversdeel) en belastbare onkostenvergoedingen.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemer de beloning vast conform de door partijen overeengekomen beloningscode die als bijlage 1 'Beloningstabel' bij deze CAO is opgenomen.

4.3 Inkomensparagraaf

- De loonontwikkelingen in de CAO VO tot 1 januari 2018 zullen ook gelden voor de CAO Bestuurders VO ingaande op hetzelfde moment als deze ingaan voor de CAO VO in die periode.
-
- De werknemer die op 1 april in dienst is van de werkgever, ontvangt in april 2017 een eenmalige uitkering van € 500,- bruto, naar rato van de betrekkingsovereenkomst.
- Bovenstaande is alleen van toepassing voor zover de verhoging het maximum van wet- en regelgeving niet overschrijden.

5. 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.

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

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. Voor zover na de bovengenoemde 18 maanden de werknemer recht heeft op WW-uitkering maakt de (gewezen) werknemer aanspraak op aanvulling op de WW-uitkering gemaximeerd op 70% van het maximum van schaal 14 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

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 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

c. Aansluitende uitkering

De werknemer heeft recht op een aansluitende uitkering op de WW-uitkering of de reparatie-uitkering vanaf de leeftijd van 60 jaar. De hoogte van de uitkering bedraagt ten hoogste 186% van het minimumloon per maand.

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 in 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 dienstverband eindigt op de datum waarop werknemer de daadwerkelijke uitoefening van zijn taken behorend bij zijn functie beëindigt. Het is niet mogelijk het dienstverband op een later tijdstip dan voornoemd te beëindigen.

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.

8. uitkering bij overlijden

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 natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

9. Professionalisering en gesprekkencyclus

1. De werkgever voert periodiek gesprekken met de werknemer over diens functioneren. Over de inrichting van de gesprekkencyclus (waaronder de functionerings- en beoordelingsgesprekken) 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 algemene competenties voor professionals met bestuurlijke verantwoordelijkheid in het algemeen en, voor zover beschikbaar, voor bestuurders in het voortgezet onderwijs in het bijzonder.
3. De werkgever en werknemer komen jaarlijks een budget overeen voor professionele ontwikkeling. Het bijdragen aan de voorwaarden in budget en tijd voor professionalisering is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van bestuurder en werkgever.

10 Overige rechten en plichten

10.1 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.

10.2 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.

11. Commissie van Geschillen

11.1 Instelling

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

11.2 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.

11.3 Reglement

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

11.4 Kosten

Partijen dragen gezamenlijk de kosten van instandhouding van de Commissie.

11.5 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.

12. Slotbepaling

1. Deze CAO kan worden aangehaald als: CAO bestuurders VO 2017.
2. De bij deze CAO behorende Bijlage en Toelichting maken integraal deel uit van deze CAO.

Toelichting bij de CAO bestuurders VO 2017

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

In deze cao bestaat de bezoldiging uit drie onderdelen: beloning (gebaseerd op bruto salaris, vakantie- en eindejaarsuitkering), de pensioenbijdrage (werkgeversdeel) en belastbare onkostenvergoedingen).

Hierdoor kan verwarring ontstaan met het begrip bezoldiging zoals opgenomen in de **Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren**. Voor de pensioenopbouw is aangesloten bij het ABP. Een specificatie van de beloning is opgenomen in bijlage 1 Beloning.

De bedragen opgenomen in de **Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren** zijn inclusief de werkgeversdeel van de pensioenbijdrage en wijken daarmee sterk af van de bedragen in de beloningstabel zoals opgenomen in deze cao.

Dit betekent dat bovenop de beloning nog het werkgeversdeel van de ABP pensioen premie komt en indien noodzakelijk ter dekking van de werkelijk gemaakte kosten binnen de fiscale wet- en regelgeving een belaste onkosten vergoeding, waarbij de leidraad is de kostenvergoeding van andere medewerkers binnen de instelling.

Artikel 5 Kostenvergoeding

Onkostenvergoedingen, voor zover onbelast, 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. Voor zover onkostenvergoeding wel belastbaar zijn, worden deze bedragen onderdeel van de bezoldiging. Wanneer bijvoorbeeld bij gebruik van de eigen auto een kilometervergoeding van 28 cent per km wordt gegeven is daarvan 19 cent onbelast en maakt dus geen deel uit van de bezoldiging. De overige 9 cent per km wordt wel onderdeel van de bezoldiging.

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: Beloning

I Bezoldiging

De WNT (beter bekend als WNT II) bevat de bezoldiging naast beloning (gebaseerd op bruto salaris, vakantie- en eindejaarsuitkering) ook de pensioenbijdrage (werkgeversdeel) en mogelijke belastbare onkostenvergoedingen. In deze bijlage wordt uitsluitend gewerkt met het begrip beloning, de beloningstabel bevat daarmee bedragen die sterk afwijken van de bedragen die in de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren zijn opgenomen.

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 leerlingenaantal.

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.

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 beloning 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 2017

Dienstverband (on)bepaalde tijd

B1	regel	minimum	maximum
	B1-1	€ 84.830	€ 89.071
	B1-2	€ 87.190	€ 91.549
	B1-3	€ 89.567	€ 94.045
	B1-4	€ 91.961	€ 96.559
	B1-5	€ 94.456	€ 99.178
	B1-6	€ 97.034	€ 101.887
	B1-7	€ 99.682	€ 104.666

B2	regel	minimum	maximum
	B2-1	€ 91.961	€ 96.559
	B2-2	€ 94.456	€ 99.178
	B2-3	€ 97.034	€ 101.887
	B2-4	€ 99.682	€ 104.666
	B2-5	€ 102.851	€ 107.994
	B2-6	€ 106.138	€ 111.445
	B2-7	€ 109.493	€ 114.968

B3	regel	minimum	maximum
	B3-1	€ 99.682	€ 104.772
	B3-2	€ 102.851	€ 107.994
	B3-3	€ 106.138	€ 111.445
	B3-4	€ 109.493	€ 114.968
	B3-5	€ 113.017	€ 118.667
	B3-6	€ 116.591	€ 122.420
	B3-7	€ 120.316	€ 126.332

B4	regel	minimum	maximum
	B4-1	€ 109.493	€ 114.968
	B4-2	€ 113.017	€ 118.667
	B4-3	€ 116.591	€ 122.420
	B4-4	€ 120.316	€ 126.332
	B4-5	€ 124.176	€ 130.385
	B4-6	€ 128.122	€ 134.527
	B4-7	€ 132.200	€ 138.811

B5	regel	minimum	maximum
	B5-1	€ 123.249	€ 129.412
	B5-2	€ 126.553	€ 132.881
	B5-3	€ 129.858	€ 136.350
	B5-4	€ 133.162	€ 139.820
	B5-5	€ 136.769	€ 143.608
	B5-6	€ 140.377	€ 147.396
	B5-7	€ 143.108	€ 150.263

Funcctiecontract

B1	regel	minimum	maximum
	B1-1	€ 88.518	€ 97.370
	B1-2	€ 90.980	€ 100.079
	B1-3	€ 93.461	€ 102.807
	B1-4	€ 95.959	€ 105.555
	B1-5	€ 98.562	€ 108.418
	B1-6	€ 101.254	€ 111.379
	B1-7	€ 104.016	€ 114.417

B2	regel	minimum	maximum
	B2-1	€ 95.959	€ 105.555
	B2-2	€ 98.562	€ 108.418
	B2-3	€ 101.254	€ 111.379
	B2-4	€ 104.016	€ 114.417
	B2-5	€ 107.323	€ 118.055
	B2-6	€ 110.753	€ 121.828
	B2-7	€ 114.253	€ 125.678

B3	regel	minimum	maximum
	B3-1	€ 104.016	€ 114.417
	B3-2	€ 107.323	€ 118.055
	B3-3	€ 110.753	€ 121.828
	B3-4	€ 114.253	€ 125.678
	B3-5	€ 117.930	€ 129.723
	B3-6	€ 121.659	€ 133.825
	B3-7	€ 125.547	€ 138.102

B4	regel	minimum	maximum
	B4-1	€ 114.253	€ 125.678
	B4-2	€ 117.930	€ 129.723
	B4-3	€ 121.659	€ 133.825
	B4-4	€ 125.547	€ 138.102
	B4-5	€ 129.575	€ 142.533
	B4-6	€ 133.692	€ 147.061
	B4-7	€ 137.948	€ 150.689

B5	regel	minimum	maximum
	B5-1	€ 142.057	€ 142.900
	B5-2	€ 143.629	€ 144.331
	B5-3	€ 145.201	€ 145.763
	B5-4	€ 146.773	€ 147.194
	B5-5	€ 148.345	€ 148.626
	B5-6	€ 149.917	€ 150.057
	B5-7	€ 151.489	€ 151.489