



371

Besluit van 25 juli 1995, houdende vaststelling van het Kaderbesluit rechtspositie VO

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, gedaan mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 17 maart 1995, nr. 95004629, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Gelet op artikel 38a, tweede en derde lid, van de Wet op het voortgezet onderwijs;

De Raad van State gehoord (advies van 7 juli 1995, nr. W05.95.014);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, uitgebracht mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 13 juli 1995, nr. 95018398, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Hebben goedgevonden en verstaan:

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Tenzij anders vermeld, wordt in dit besluit verstaan onder:

- a. school: een openbare of uit de openbare kas bekostigde school voor voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, school voor hoger algemeen voortgezet onderwijs, school voor middelbaar algemeen voortgezet onderwijs of school voor voorbereidend beroepsonderwijs, dan wel een scholengemeenschap bestaande uit twee of meer van deze schoolsoorten;
- b. eerstegraadssector: de leerjaren 4 en 5 van een school voor hoger algemeen voortgezet onderwijs en de leerjaren 4, 5 en 6 van een school voor voorbereidend wetenschappelijk onderwijs;
- c. tweedegraadssector: de leerjaren van een school voor middelbaar algemeen voortgezet onderwijs, van een school voor voorbereidend beroepsonderwijs en de eerste drie leerjaren van een school voor voorbereidend wetenschappelijk onderwijs en een school voor hoger algemeen voortgezet onderwijs;
- d. betrokkene: een lid van het door het bevoegd gezag benoemde personeel;
- e. tijdelijke dienst: het dienstverband van bepaalde duur;
- f. vaste dienst: het dienstverband van onbepaalde duur;
- g. Onze minister: Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Weten-

schappen en, voor wat betreft het landbouwonderwijs, Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;

- h. bevoegd gezag: wat betreft:
 - een gemeentelijke school: het college van burgemeester en wethouders, voor zover de raad dit niet anders bepaalt en, indien de raad dit wenselijk oordeelt, met inachtneming van door hem te stellen regels;
 - een andere openbare school: het krachtens de desbetreffende gemeenschappelijke regeling bevoegd orgaan;
 - een bijzondere school: het schoolbestuur;
- i. normbetrekking: de betrekking waarvan de omvang gelijk is aan die van de door het bevoegd gezag vastgestelde volledige weektaak;
- j. pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet;
- k. pensioen: een pensioen in de zin van de pensioenwet;
- l. benoeming: de benoeming bij het bijzonder onderwijs en de aanstelling bij het openbaar onderwijs;
- m. bedrijfsgeneeskundige dienst: een vanwege het bevoegd gezag aangewezen uitvoeringsorgaan bedrijfsgezondheidszorg;
- n. geneeskundig onderzoek: een voor rekening van het bevoegd gezag komend onderzoek door de bedrijfsgeneeskundige dienst;
- o. geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- p. bedrijfsgeneeskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een bedrijfsgeneeskundige dienst gericht op het voorkomen van ziekteverlof dan wel het doen eindigen van het ziekteverlof.
- q. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen genoemd in artikel I-A1, onder j, van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel met uitzondering van artikel I-P60 van dat besluit.
- r. functie: het samenstel van werkzaamheden door de betrokkene te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het bevoegd gezag is opgedragen.

Artikel 2. Algemene Arbeidsduur

De algemene arbeidsduur van de betrokkene die is benoemd in een normbetrekking bedraagt 1710 uur per jaar.

HOOFDSTUK 2. SALARISSEN

Artikel 3. Formatievaststelling

1. Het bevoegd gezag stelt de formatie voor de school vast. De formatie omvat het geheel van functies in aantallen en niveaus voor het personeel van de school.

2. Aard en niveau van de functie worden bepaald aan de hand van taakkenmerken en functietyperingen, die door het bevoegd gezag worden vastgesteld, volgens het door het bevoegd gezag te hanteren functiewaarderingssysteem, daarbij uitgaande van het bepaalde in de artikelen 4, 5 en 6. Het bevoegd gezag stelt een bezwarencommissie functiewaardering in.

3. Het bevoegd gezag stelt ingevolge het tweede lid voor elke functie een salarisschaal vast waarbij het gebruik maakt van de in de bijlage 1A bij dit besluit vermelde reeks van genummerde salarissen, behorende bij een normbetrekking.

4. Het bevoegd gezag stelt regels vast omtrent de wijze waarop de betrokkene het maximumsalaris van de bij zijn functie behorende schaal bereikt.

5. De betrokkene die als lid van het onderwijzend personeel in een normbetrekking is benoemd in een functie waarvoor als maximumschaal geldt schaal 9, 10 of 11, ontvangt maandelijks een toeslag, indien de

betrokkene wordt bezoldigd volgens een bedrag in een schaal dat gelijk is aan of lager is dan het bedrag dat is vermeld bij respectievelijk salarisnummer 6 in schaal 8, salarisnummer 9 in schaal 8 en salarisnummer 10 in schaal 10.

6. De in het vijfde lid bedoelde toeslag is gelijk aan het bedrag dat in bijlage 1C bij de desbetreffende functie is vermeld naast het voor hem geldende maandsalaris.

7. Voor de betrokkene die is benoemd in een betrekkingsovereenkomst die niet overeenkomt met die van een normbetrekking wordt de toeslag bedoeld in het vijfde lid naar evenredigheid berekend; daarbij wordt de uitkomst op rekenkundige wijze afgerond op centen.

Artikel 4. Uitgangspunt voor het functiewaarderingssysteem met betrekking tot de functie van leraar

1. Voor het functiewaarderingssysteem geldt voor de functie van leraar, waarvan de taakkarakteristiek is opgenomen in bijlage 3, als uitgangspunt:

- a. schaal 10 voor de functie van leraar werkzaam in de tweedegraadssector;
- b. schaal 12 voor de functie van leraar werkzaam in de eerstegraadssector.

2. De in het eerste lid genoemde salarisschalen zijn de schalen als vermeld in bijlage 1A.

Artikel 5. Uitgangspunt voor het functiewaarderingssysteem met betrekking tot de functie van directeur

1. Voor het functiewaarderingssysteem geldt voor de functie van directeur, waarvan de taakkarakteristiek is opgenomen in bijlage 4 als uitgangspunt:

- a. indien het betreft een school met uitsluitend een tweedegraadssector: schaal 11, 12 of 13, afhankelijk van het aantal leerlingen en de complexiteit van de school, zoals aangegeven in bijlage 6;
- b. indien het betreft een school met een eerstegraadssector: schaal 13, 14 of 15 afhankelijk van het aantal leerlingen en de complexiteit van de school, zoals aangegeven in bijlage 6.

2. De in het eerste lid genoemde salarisschalen zijn de schalen als vermeld in bijlage 1A.

Artikel 6. Uitgangspunt voor het functiewaarderingssysteem met betrekking tot de functie van voorzitter centrale directie

1. Voor het functiewaarderingssysteem geldt voor de functie van voorzitter van de centrale directie waarvan de taakkarakteristiek is opgenomen in bijlage 5, als uitgangspunt dat het betreft een school waarvan de uitkomst van de formule $(c \times 100) + 1$, groter is dan of gelijk is aan 1 000, een en ander als aangegeven in bijlage 6, en:

- a. indien het betreft een school met uitsluitend een tweedegraadssector: schaal 13 of 14, afhankelijk van de toepassing van artikel 32b, eerste lid van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- b. indien het betreft een school met een eerstegraadssector: schaal 15 of 16, afhankelijk van de toepassing van artikel 32b, eerste lid van de Wet op het voortgezet onderwijs.

2. De in het eerste lid genoemde salarisschalen zijn de schalen als vermeld in bijlage 1A.

Artikel 7. Functiebeloning

1. De betrokkene wordt benoemd in een van de functies die beschikbaar zijn ingevolge de door het bevoegd gezag vastgestelde formatie.

2. Het bevoegd gezag stelt, met inachtneming van dit artikel en van artikel 3, regels vast met betrekking tot de wijze waarop het salaris van de betrokkene bij zijn indiensttreding wordt bepaald.

3. Het salaris van de betrokkene met een onvolledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.

4. In afwijking van het eerste lid kan een betrokkene in het in dat lid bedoelde geval worden benoemd in twee functies van het onderwijs-ondersteunend personeel dan wel in twee functies waarvan één van het onderwijzend personeel en één van het onderwijsondersteunend personeel, indien er een verschil is van meer dan drie schalen tussen de bij die functies behorende maximumschalen.

Artikel 8. Salaris voor jongeren

1. In afwijking van artikel 3, derde lid, wordt het salaris van een betrokkene die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem geldende schaal is opgenomen bij het salarisnummer bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd in jaren, voor zover de schaal in bijlage 1B dit aangeeft.

2. Het salaris van de betrokkene die de leeftijd van 22 jaar bereikt wordt met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij die leeftijd bereikt, vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem van toepassing zijnde schaal is vermeld bij salarisnummer 0.

Artikel 9. Toelage minimumloon

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon als vermeld in bijlage 2 dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als betrokkene, wordt hem een toelage toegekend ten bedrage van het verschil.

2. Voor de betrokkene met een onvolledige werktijd wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij een volledige werktijd.

Artikel 10. Algemene wijzigingen salarisbedragen

De salarisbedragen, genoemd in de bijlagen bij dit besluit, kunnen worden gewijzigd bij ministeriële regeling.

Artikel 11. Vakantie-uitkering

1. De betrokkene heeft aanspraak op een vakantie-uitkering voor de tijd gedurende welke hij als zodanig salaris heeft genoten. Voor de toepassing van de eerste volzin wordt onder tijd, gedurende welke salaris is ontvangen, niet begrepen tijd gedurende welke de betrokkene wegens verplichte militaire dienst, anders dan voor herhalingsoefeningen, niet verlof zijnde, slechts salaris heeft ontvangen tot een bedrag van het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage.

2. Tenzij uit het derde en het vierde lid anders voortvloeit, bedraagt de vakantie-uitkering per kalendermaand 8% van het bedrag dat de betrokkene in die maand aan salaris heeft ontvangen. Voor de toepassing

van de eerste volzin wordt in de gevallen, bedoeld in de artikelen 8 en 9, steeds uitgegaan van het volledige aan zijn betrekking verbonden salaris.

3. Voor de betrokkene die in de van toepassing zijnde maand op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een bedrag dat lager is dan het bedrag dat in bijlage 2 bij dat besluit bij zijn leeftijd is vermeld, wordt de vakantie-uitkering vastgesteld op laatstbedoeld bedrag.

4. Het in het derde lid bedoelde bedrag wordt naar evenredigheid verminderd, indien:

a. de betrokkene is aangesteld in een betrekking met een omvang van minder dan een normbetrekking.

b. het salaris van de betrokkene op een andere dag dan de eerste dag van die maand is aangevangen dan wel indien hij in een deel van die maand geen salaris heeft ontvangen;

c. de betrokkene in de loop van die maand slechts een gedeelte van zijn salaris heeft ontvangen wegens verleend verlof, in verband met non-activiteit, bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing.

5. De vakantie-uitkering wordt aan de betrokkene eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de betrokkene de uitbetaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.

HOOFDSTUK 3. VERLOF EN AANSPRAKEN WEGENS ZIEKTE

Artikel 12. Bedrijfsgezondheidszorg

1. De school is aangesloten bij een bedrijfsgeneeskundige dienst.
2. De betrokkene geniet bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig deze titel.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan onderzoek en begeleiding van de bedrijfsgeneeskundige dienst, die voortvloeien uit de bepalingen van deze titel.
4. Onverminderd de mogelijkheid de bedrijfsgeneeskundige dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene het bevoegd gezag verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de bedrijfsgeneeskundige dienst te onderwerpen.

Artikel 13. Algemeen

1. De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn dienst te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Tijdens dit geheel of gedeeltelijk verlof wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven onverminderd artikel 29, tweede lid, en in voorkomende gevallen de mogelijkheid om het dienstverband te doen eindigen op verzoek dan wel in verband met de opheffing van de betrekking, of de betrekkingsomvang te doen verminderen op eigen verzoek.
3. De betrokkene is verplicht zo spoedig mogelijk aan het bevoegd gezag mededeling te doen van de verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens deze titel opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de bedrijfsgeneeskundige dienst gegeven voorschriften na te leven.
4. Het bevoegd gezag dat krachtens deze titel een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan in afwachting van de conclusie daarvan de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden

gewoonlijk verricht. Indien blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

5. Indien de betrokkene na een periode waarin hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk was verhinderd zijn dienst te verrichten, zijn werkzaamheden niet daadwerkelijk kan hervatten in verband met schoolvakantie en indien de betrokkene direct na die schoolvakantie wederom wegens ziekte geheel of gedeeltelijk is verhinderd zijn dienst te verrichten, wordt de periode van de schoolvakantie aangemerkt als periode waarin hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk was verhinderd zijn dienst te verrichten.

Artikel 14. Verlof voor meer dan 55% van de betrekking

1. De betrokkene die geheel of voor meer dan 55% van zijn betrekking ziekteverlof geniet, behoudt gedurende de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan zijn volle bezoldiging en geniet vervolgens:

- a. indien hij bij de aanvang van de verhindering in vaste dienst was, gedurende 18 maanden zijn volle bezoldiging en daarna 80% van zijn bezoldiging;
- b. indien hij bij de aanvang van de verhindering in tijdelijke dienst was, gedurende 12 maanden zijn volle bezoldiging en daarna 80% van zijn bezoldiging;

2. Ten aanzien van de betrokkene benoemd aan meer dan één instelling, worden voor de toepassing van dit artikel zijn betrekkingen overeenkomstig zijn verzoek als een geheel beschouwd, tenzij hiertegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.

Artikel 15. Verlof voor ten hoogste 55% van de betrekking

1. De betrokkene die voor ten hoogste 55% van zijn betrekking ziekteverlof geniet, heeft, ook nadat artikel 14 reeds toepassing vond, aanspraak op zijn volle bezoldiging voor zolang blijkens een geneeskundige verklaring als bedoeld in artikel 18 tot gedeeltelijke dienstherhervatting toestemming is verleend.

2. Artikel 14, tweede lid, is van toepassing.

3. Gedurende de periode, waarin het eerste lid toepassing vindt, worden de termijnen, bedoeld in artikel 14, onder a en b, opgeschort.

Artikel 16. Ziekte in verband met de werkzaamheden

1. Indien de ziekte, uit hoofde waarvan de betrokkene verlof geniet, naar het oordeel van het bevoegd gezag in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, geniet hij ook na het verstrijken van de in artikel 14 bedoelde termijn zijn volle bezoldiging.

2. Het eerste lid blijft buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan het bevoegd gezag binnen 7 dagen mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 17. Voortgezet ziekteverlof binnen vier weken

Een opnieuw ingegaan ziekteverlof wordt voor het bepalen van de in artikel 14 genoemde termijnen, met inbegrip van de periode bedoeld in artikel 15, derde lid, als een voortzetting van het vorige ziekteverlof beschouwd, tenzij het nieuwe ziekteverlof zich voordoet nadat de betrokkene gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

Artikel 18. Controle bij hervatting

1. Ten aanzien van de betrokkene die ziekteverlof geniet, kan het bevoegd gezag bepalen, dat hij zijn dienst slechts zal mogen hervatten, indien blijkt een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate, waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de betrokkene gedurende meer dan één jaar volledig ziekteverlof heeft genoten.

2. De betrokkene die ziekteverlof geniet kan, doch niet vaker dan één maal in een tijdvak van één maand, het bevoegd gezag schriftelijk verzoeken hem te doen onderwerpen aan een onderzoek, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld in het eerste lid. Het bevoegd gezag voldoet binnen 14 dagen aan dit verzoek.

Artikel 19. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke betrokkene heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof wordt gelijkgesteld met verandering om dienst te verrichten wegens ziekte.

2. De vrouwelijke betrokkene heeft recht op een zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling blijkt een verklaring van een arts of van een verloskundige, aangevende de vermoedelijke datum van de bevalling, binnen zes weken is te verwachten. Het verlof vangt uiterlijk aan vier weken voorafgaand aan deze datum.

3. De vrouwelijke betrokkene heeft recht op een bevallingsverlof van tien weken vanaf de dag volgend op die van de bevalling. Dit verlof wordt tot ten hoogste zestien weken verlengd voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling om andere redenen dan wegens ziekte voor de vrouwelijke betrokkene minder dan zes weken heeft bedragen.

4. De vrouwelijke betrokkene doet tenminste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te verwachten aan het bevoegd gezag mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

Artikel 20. Kortingen

1. Indien de betrokkene tijdens het ziekteverlof in het belang van zijn genezing door de bedrijfsgeneeskundige dienst wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden:

- a. zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle bezoldiging, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
- b. zolang hij aanspraak kan maken op 80% van zijn bezoldiging, bedoelde inkomsten hierop in mindering gebracht, voor zover deze 20% van zijn bezoldiging te boven gaan.

2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast, indien de betrokkene tijdens het ziekteverlof op advies van de bedrijfsgeneeskundige dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid verricht en in verband daarmee tevens wordt benoemd in een andere functie aan de instelling waaraan hij reeds is benoemd.

Artikel 21. Geen aanspraak op bezoldiging

Geen aanspraak op salaris bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verandering tot dienstverrichting niet kan worden aangenomen;
- b. de betrokkene de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de keuring die terzake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan hij ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 22. Staken van bezoldiging

1. De aanspraak op bezoldiging kan door het bevoegd gezag geheel of ten dele worden vervallen verklaard, zolang de betrokkene:

a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze titel opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;

b. weigert de volledige medewerking aan een geneeskundig onderzoek als bedoeld in artikel P8, eerste lid, van de pensioenwet te verlenen;

c. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;

d. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;

e. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de bedrijfsgeneeskundige dienst gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heilkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;

f. tijdens de verhindering om dienst te verrichten voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de bedrijfsgeneeskundige dienst in het belang van de genezing gewenst wordt geacht;

g. in gebreke blijft op het door de bedrijfsgeneeskundige dienst bepaalde tijdstip en in de door hem bepaalde mate zijn dienst te hervatten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de bedrijfsgeneeskundige dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven.

2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken als bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van het bevoegd gezag vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.

3. De ingevolge artikel 21 en dit artikel vervallen verklaarde bezoldiging wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer de commissie van geneeskundigen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 27 te zijnen gunste beslist, met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 23, tweede lid, in mindering wordt gebracht.

Artikel 23. Uitbetaling en uitkering aan anderen

1. Bij verpleging van de betrokkene in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van de bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de betrokkene gemachtigden geschieden. Indien de betrokkene niet tot machtiging in staat is, kan door het bevoegd gezag worden bepaald, dat machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.

2. In bijzondere omstandigheden kan door het bevoegd gezag worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 21 en 22, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van de ingehouden bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

Artikel 24. Onderzoek tijdens ziekteverlof

1. Het bevoegd gezag kan de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
 - a. of er sprake is van verhindering tot dienstverrichting;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 21 of in artikel 22, eerste lid onder e;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
 - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 22, eerste lid onder d, af te geven.
2. De conclusie van het onderzoek deelt de bedrijfsgeneeskundige dienst terstond schriftelijk mede:
 - a. aan het bevoegd gezag, dat hiervan vervolgens onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de betrokkene onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 27 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden, en
 - b. aan de behandelend geneeskundige van betrokkene op verzoek van laatstgenoemde.

Artikel 25. Reïntegratie van zieke betrokkenen

1. Ten aanzien van de betrokkene die meer dan drie weken ziekteverlof geniet, draagt het bevoegd gezag er zorg voor dat door de bedrijfs-geneeskundige dienst in samenspraak met de betrokkene uiterlijk zes weken na aanvang van dit verlof een analyse wordt gemaakt van de mogelijke samenhang tussen de ziekte en de arbeidsomstandigheden, en van de eventuele maatregelen die in het belang van het herstel en het behoud van de arbeidsgeschiktheid bevorderlijk kunnen zijn.
2. Ten aanzien van de betrokkene die meer dan zes weken ziekteverlof geniet, stelt het bevoegd gezag na overleg met de betrokkene, de directie en de bedrijfsgeneeskundige dienst een reïntegratieplan op gebaseerd op de conclusie van de analyse, bedoeld in het eerste lid. Deze conclusie wordt voorafgaande aan het overleg, bedoeld in de vorige volzin schriftelijk meegedeeld aan het bevoegd gezag en de betrokkene. De inhoud van het reïntegratieplan kan alleen gemotiveerd afwijken van het advies van de bedrijfsgeneeskundige dienst ter zake. Uiterlijk drie maanden na het begin van het ziekteverlof dient dit plan te zijn vastgesteld.
3. Het reïntegratieplan wordt schriftelijk ter kennis gebracht van de betrokkene, de directie en de bedrijfsgeneeskundige dienst.
4. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat het reïntegratieplan wordt uitgevoerd.
5. Met de betrokkene die 13 weken ziekteverlof geniet heeft het bevoegd gezag een reïntegratiegesprek. In dit gesprek, waarbij de bedrijfsgeneeskundige dienst is vertegenwoordigd, wordt het reïntegratieplan geëvalueerd. Zonodig wordt op grond van dit gesprek door de bedrijfsgeneeskundige dienst aan het bevoegd gezag een nieuw advies gegeven.

Indien een nieuw advies is gegeven is het tweede lid van toepassing.
6. De conclusie van het evaluatiegesprek en in voorkomend geval het bijgestelde reïntegratieplan worden schriftelijk ter kennis gebracht van de betrokkene, de directie en de bedrijfsgeneeskundige dienst.
7. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat uiterlijk zes maanden na het begin van het ziekteverlof de ziekte van de betrokkene wordt gemeld aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds. Deze melding gaat vergezeld van het reïntegratieplan of de reïntegratieplannen en de resultaten van de uitvoering van dit plan.

Artikel 26. Onderzoek ondanks dienstvervulling

1. Het bevoegd gezag kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de betrokkene die niet reeds ziekteverlof geniet, indien daartoe naar het oordeel van het bevoegd gezag gegronde, zowel aan de betrokkene als aan de bedrijfsgeneeskundige dienst schriftelijk mede te delen, redenen bestaan.

2. Het bevoegd gezag kan aan een periodiek geneeskundig onderzoek onderwerpen de betrokkene die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen.

3. De conclusie van het onderzoek deelt de bedrijfsgeneeskundige dienst terstond schriftelijk mede:

a. aan het bevoegd gezag, dat vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de betrokkene onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 27 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden, en

b. aan de behandelend geneeskundige van de betrokkene op verzoek van laatstgenoemde.

4. Aan de betrokkene wiens lichamelijke of psychische toestand blijkens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn dienst verzetten, wordt door het bevoegd gezag geheel of gedeeltelijk verlof verleend op de voet van de bepalingen van deze titel. Gedurende dit verlof draagt het bevoegd gezag aan de betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op voor zover deze gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

Artikel 27. Hernieuwd onderzoek

1. De betrokkene die bedenkingen heeft tegen de conclusie, bedoeld in de artikelen 24 en 26, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan het bevoegd gezag schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bezwaar een verklaring overleggen van een geneeskundige, die alsdan door de commissie, bedoeld in het tweede lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.

2. Behalve indien, na overleg met de bedrijfsgezondheidsdienst, door het bevoegd gezag het bezwaar van de betrokkene reeds aanstonds voldoende gegrond wordt geacht, wordt binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift op last van het bevoegd gezag door een commissie van geneeskundigen, waarin geen zitting zal mogen hebben de in de artikelen 24, tweede lid, en 26, derde lid, bedoelde geneeskundige die het eerste onderzoek heeft verricht, een hernieuwd onderzoek ingesteld.

3. De conclusie van de commissie is bindend.

4. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijke mede:

a. aan het bevoegd gezag, dat vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de betrokkene en

b. aan de behandelend geneeskundige van de betrokkene op verzoek van laatstgenoemde.

5. De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene komen voor rekening van het bevoegd gezag.

Artikel 28. Onderzoek of dienstherhvatting uitgesloten is

1. Het bevoegd gezag kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige dienstherhvatting al dan niet blijvend is uitgesloten.
2. Een dergelijk onderzoek vindt in elk geval plaats:
 - a. zodra het geheel of gedeeltelijk ziekteverlof een duur heeft van
 1. meer dan één jaar onafgebroken;
 2. meer dan 365 kalenderdagen in een tijdvak van 1 1/2 jaar;
 - b. indien ernstige twijfel bestaat aan het herstel van de betrokkene.
3. De conclusie van het onderzoek deelt de geneeskundige zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
 - a. aan het bevoegd gezag, dat vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de betrokkene en
 - b. aan de behandelend geneeskundige van de betrokkene op verzoek van laatstgenoemde.

Artikel 29. Pensioenonderzoek

1. Blijkt bij het onderzoek, bedoeld in de artikelen 24, 26, 27 en 28, dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking, dan wordt onverwijld door het bevoegd gezag het in artikel E2 van de pensioenwet bedoelde verzoek gedaan tot het instellen van een geneeskundig onderzoek volgens de bepalingen van die wet.
2. Het bevoegd gezag kan de betrokkene wegens blijvende ongeschiktheid uit hoofde van ziekten of gebreken slechts ontslaan, indien deze ongeschiktheid blijkt uit een onherroepelijk geworden beslissing als bedoeld in artikel P5 van de pensioenwet en met inachtneming van het derde, vierde en vijfde lid.
3. Indien bij de beslissing bedoeld in artikel P5 van de pensioenwet door het bestuur van het pensioenfonds op grond van artikel K2 van de pensioenwet is verklaard dat de betrokkene herplaatsbaar is voor zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, kan het ontslag bedoeld in het tweede lid uitsluitend plaatsvinden indien de betrokkene direct aansluitend onder die voorwaarden in die betrekking wordt benoemd.
4. Indien bij de beslissing, bedoeld in artikel P5 van de pensioenwet, door het bestuur van het pensioenfonds is verklaard dat de betrokkene herplaatsbaar is voor het vervullen van een andere gangbare functie en het bestuur van het pensioenfonds tevens heeft verklaard dat deze functie bij een instelling van het bevoegd gezag beschikbaar is, kan het ontslag bedoeld in het tweede lid uitsluitend plaatsvinden, indien de betrokkene direct aansluitend wordt benoemd in deze passende andere functie.
5. Het bevoegd gezag effectueert het in het tweede, derde en vierde lid bepaalde binnen de in artikel E2 van de pensioenwet genoemde termijn van één jaar.

Artikel 30. Uitkering aan groepen gepensioneerden

1. Aan de gewezen betrokkene, aan wie een invaliditeitspensioen krachtens de pensioenwet is toegekend, vermeerderd met een aanvulling als bedoeld in artikel F9 van die wet, wordt, indien de ziekten of gebreken, uit hoofde waarvan hij blijvend ongeschikt is verklaard zijn betrekking te vervullen, naar het oordeel van het bevoegd gezag in overwegende mate hun oorzaak vinden in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid zijn te wijten, een aanvullende uitkering verleend. Deze aanvullende uitkering is gelijk aan het bedrag dat nodig is om het invaliditeitspensioen vermeerderd met de

eerdergenoemde aanvulling te verhogen tot een van de mate van invaliditeit (invaliditeitsgraad) afhankelijk percentage van de middelsom, bedoeld in artikel F6 van eerdergenoemde wet. Bedoeld percentage bedraagt bij een invaliditeitsgraad van

80% of meer	90,02%;
65 tot 80%	73,31%;
55 tot 65%	56,59%;
45 tot 55%	45,01%;
35 tot 45%	34,08%;
25 tot 35%	22,5%;
15 tot 25%	11,58% van de middelsom.

De aanvullende uitkering eindigt met ingang van de eerste dag van de maand, waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

2. Indien aan de gewezen betrokkene een uitsluitend naar zijn diensttijd berekend invaliditeitspensioen krachtens de pensioenwet is toegekend en dat pensioen lager is dan het bedrag behorende bij een van de mate van algemene invaliditeit afhankelijk percentage van de middelsom als vermeld in het eerste lid, wordt hem, in het geval bedoeld in het eerste lid, een aanvullende uitkering verleend ten bedrage van het verschil. De aanvullende uitkering eindigt met ingang van de maand, waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

3. Aan de gewezen betrokkene die recht heeft op een wachtgeld als bedoeld in artikel K4 van de pensioenwet en die niet herplaatst is in een betrekking als bedoeld in artikel K2 van die wet wordt, in het geval bedoeld in het eerste lid, na drie maanden een aanvullende uitkering verleend overeenkomstig die in het eerste lid, indien artikel K4, eerste lid, van die wet niet van toepassing zou zijn en hem een invaliditeitspensioen zou zijn toegekend.

4. Indien het overlijden van een betrokkene dan wel van een voor een uitkering als bedoeld in de voorgaande leden in aanmerking gekomen gewezen betrokkene het rechtstreeks gevolg is van ziekten of gebreken als bedoeld in het eerste lid wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens de pensioenwet een pensioen geniet een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel, indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgend op die van het hertrouwen.

5. Het eerste tot en met het vierde lid blijven buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die verzuimd heeft binnen drie jaar, te rekenen vanaf de dag volgend op de dag waarop hij is ontslagen, op grond van artikel 29, tweede lid, aan het bevoegd gezag mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

6. Voor de toepassing van dit artikel worden onder invaliditeitspensioen en pensioen mede begrepen een aanvulling een verhoging en toeslag als bedoeld in artikel A2 van de pensioenwet alsmede een toeslag als bedoeld in artikel 10 van de Wet van 20 december 1984, Stb. 657.

Artikel 31. Ziektekosten

Door het bevoegd gezag wordt in bijzondere gevallen aan de betrokkene een tegemoetkoming toegekend in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, welke de betrokkene voor zichzelf en voor zijn medebetrokkenen, bedoeld in de Regeling ziektekostenvoorziening overheids personeel heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijze niet te zijnen laste kunnen blijven.

Artikel 32. Kosten ziekte in verband met de werkzaamheden

In geval van ziekte die naar het oordeel van het bevoegd gezag in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de betrokkene opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem door het bevoegd gezag vergoed de te zijnen laste blijvende, naar het oordeel van het bevoegd gezag noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

Artikel 33. Anticumulatie wettelijke verzekering

1. Bij samenloop van een uitkering krachtens deze titel, anders dan krachtens de artikelen 31 en 32 met een uitkering krachtens een wettelijke verzekering die is toegekend op grond van dezelfde ziekten of gebreken als die uit hoofde waarvan de uitkering krachtens deze titel is toegekend, wordt deze laatste uitkering verminderd met het bedrag van een uitkering krachtens een wettelijke verzekering, voor zover deze niet voortvloeit uit door de betrokkene zelf betaalde premies.

2. Indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt gewijzigd op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan een uitkering krachtens deze titel wordt toegekend of gewijzigd vindt het eerste lid met betrekking tot die wijziging overeenkomstige toepassing.

3. Indien de uitkering krachtens een wettelijke verzekering slechts gedeeltelijk wordt uitbetaald wegens verpleging van de betrokkene in een inrichting voor rekening van deze verzekering, wordt bij de toepassing van de voorgaande leden de onverminderde uitkering in aanmerking genomen.

4. De vorige leden vinden geen toepassing, indien de uitkering krachtens een wettelijke verzekering wordt genoten uit hoofde van een andere betrekking die gelijktijdig is vervuld met de betrekking ter zake waarvan de betrokkene of de gewezen betrokkene op een uitkering krachtens deze titel aanspraak heeft en voor zover die uitkering krachtens een wettelijke verzekering naar de inkomsten uit de andere betrekking wordt berekend of geacht kan worden te zijn berekend.

HOOFDSTUK 4. OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 34. Overgangsrecht functiewaardering

Bij de vaststelling van de aard en het niveau van de functie, bedoeld in artikel 3, wordt rekening gehouden met de voor het rijkspersoneel terzake geldende normen.

Artikel 35. Karakter bepalingen besluit

De bepalingen in dit besluit zijn regelen voor het openbaar onderwijs, tevens voorwaarden voor de bekostiging voor het bijzonder onderwijs.

Artikel 36. Inwerkingtreding

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 augustus 1996, met dien verstande dat artikel 34 vervalt met ingang van 1 augustus 1997.

2. Met ingang van het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit vindt het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel geen toepassing meer op de school en de betrokkene.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 12 september 1995, nr. 176.

Artikel 37. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Kaderbesluit rechtspositie VO.

Lasten en bevelen dat dit besluit en de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

Ambolesi National Park Kenia, 25 juli 1995

Beatrix

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
J. J. van Aartsen

Uitgegeven de *eerste* augustus 1995

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

KADERBESLUIT RECHTSPOSITIE VOORTGEZET ONDERWIJS

INHOUD

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.	Begripsbepalingen
Artikel 2.	Algemene Arbeidsduur

HOOFDSTUK 2. SALARISSEN

Artikel 3.	Formatievaststelling
Artikel 4.	Uitgangspunt voor het functiewaarderingsstelsel met betrekking tot de functie van leraar
Artikel 5.	Uitgangspunt voor het functiewaarderingsstelsel met betrekking tot de functie van directeur
Artikel 6.	Uitgangspunt voor het functiewaarderingsstelsel met betrekking tot de functie van voorzitter centrale directie
Artikel 7.	Functiebeloning
Artikel 8.	Salaris voor jeugdigen
Artikel 9.	Toelage minimumloon
Artikel 10.	Algemene wijzigingen salarisbedragen
Artikel 11.	Vakantie-uitkering

HOOFDSTUK 3. VERLOF EN AANSPRAKEN WEGENS ZIEKTE

Artikel 12.	Bedrijfsgezondheidszorg
Artikel 13.	Algemeen
Artikel 14.	Verlof voor meer dan 55% van de betrekking
Artikel 15.	Verlof voor ten hoogste 55% van de betrekking
Artikel 16.	Ziekte in verband met de werkzaamheden
Artikel 17.	Voortgezet ziekteverlof binnen vier weken
Artikel 18.	Controle bij hervatting
Artikel 19.	Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Artikel 20.	Kortingen
Artikel 21.	Geen aanspraak op bezoldiging
Artikel 22.	Staken van bezoldiging
Artikel 23.	Uitbetaling en uitkering aan anderen
Artikel 24.	Onderzoek tijdens ziekteverlof
Artikel 25.	Reïntegratie van zieke betrokkenen
Artikel 26.	Onderzoek ondanks dienstvervulling
Artikel 27.	Hernieuwd onderzoek
Artikel 28.	Onderzoek of diensthervatting uitgesloten is
Artikel 29.	Pensioenonderzoek
Artikel 30.	Uitkering aan groepen gepensioneerden
Artikel 31.	Ziektekosten
Artikel 32.	Kosten ziekte in verband met de werkzaamheden
Artikel 33.	Anticumulatie wettelijke verzekering

HOOFDSTUK 4. OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 34.	Overgangsrecht functiewaardering
Artikel 35.	Karakterbepalingen besluit
Artikel 36.	Inwerkingtreding
Artikel 37.	Citeertitel
Bijlage 1A.	Salarisschalen
Bijlage 1B.	Maandsalarissen in guldens voor jeugdigen
Bijlage 1C.	Toeslagen begininkomens
Bijlage 2.	Minimumloon en minimum vakantie-uitkering per maand
Bijlage 3.	Taakkarakteristiek leraren voortgezet onderwijs (schalen 10 en 12)
Bijlage 4.	Taakkarakteristiek directeur voortgezet onderwijs
Bijlage 5.	Taakkarakteristiek voorzitter centrale directie voortgezet onderwijs
Bijlage 6.	Schalen directeur en schalen voorzitter centrale directie

BIJLAGE 1A

Salarisschalen met salarisnummers en maandbedragen in guldens behorende bij een volledige weektaak

Per 1 januari 1995

Schaal 1 sal.nr.	bedrag	Schaal 2 sal.nr.	bedrag	Schaal 3 sal.nr.	bedrag
0	2326	0	2377	0	2429
1	2429	1	2482	1	2482
2	2530	2	2579	2	2579
3	2579	3	2691	3	2691
		4	2764	4	2849
u 8	2634			5	2949
u10	2691	u 9	2849	6	3048
u12	2764	u11	2949		
		u13	3048	u11	3142
				u13	3237
				u15	3327

Schaal 4 sal.nr.	bedrag	Schaal 5 sal.nr.	bedrag	Schaal 6 sal.nr.	bedrag
0	2482	0	2579	0	2764
1	2530	1	2691	1	2849
2	2634	2	2849	2	3048
3	2764	3	3048	3	3237
4	2949	4	3142	4	3327
5	3048	5	3237	5	3418
6	3142	6	3327	6	3507
7	3237	7	3418	7	3595
		8	3507	8	3687
u12	3327			9	3777
u14	3418	u13	3595	10	3863
u16	3507	u15	3687		

Schaal 7 sal.nr.	bedrag	Schaal 8 sal.nr.	bedrag	Schaal 9 sal.nr.	bedrag
0	3142	0	3595	0	3957
1	3237	1	3777	1	4150
2	3418	2	3957	2	4364
3	3595	3	4150	3	4550
4	3687	4	4262	4	4736
5	3777	5	4364	5	4913
6	3863	6	4453	6	5087
7	3957	7	4550	7	5280
8	4051	8	4649	8	5452
9	4150	9	4736		
10	4262	10	4820		

Schaal 10 sal.nr.	bedrag	Schaal 11 sal.nr.	bedrag	Schaal 12 sal.nr.	bedrag
0	3777	0	5087	0	6181
1	3957	1	5280	1	6364
2	4150	2	5452	2	6547
3	4364	3	5624	3	6730
4	4550	4	5796	4	6907
5	4736	5	5989	5	7094
6	4913	6	6181	6	7277
7	5087	7	6364	7	7454
8	5280	8	6547	8	7638
9	5452	9	6730	9	7867
10	5624	10	6907	10	7980
11	5796	11	7002		
12	5989				

Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
sal.nr.	bedrag	sal.nr.	bedrag	sal.nr.	bedrag
0	7094	0	7454	0	8095
1	7277	1	7638	1	8325
2	7454	2	7867	2	8556
3	7638	3	8095	3	8785
4	7867	4	8325	4	9027
5	8095	5	8556	5	9277
6	8325	6	8785	6	9533
7	8556	7	9027	7	9840
8	8666	8	9277	8	10158
		9	9533	9	10485

Schaal 16		Schaal 17		Schaal 18	
sal.nr.	bedrag	sal.nr.	bedrag	sal.nr.	bedrag
0	8785	0	9533	0	10485
1	9027	1	9840	1	10824
2	9277	2	10158	2	11173
3	9533	3	10485	3	11533
4	9840	4	10824	4	11905
5	10158	5	11173	5	12289
6	10485	6	11533	6	12685
7	10824	7	11905	7	13095
8	11173	8	12289	8	13517
9	11533	9	12685	9	13953

Behoort bij het Koninklijk besluit van 25 juli 1995, Stb. 371

BIJLAGE 1B**Maandsalarissen in guldens voor jeugdigen met salarisnummers**

De bedragen behoren bij een volledige weektaak

Per 1 januari 1995

Schaal 1 sal.nr.	bedrag	Schaal 2 sal.nr.	bedrag	Schaal 3 sal.nr.	bedrag
J15	1163	J15	1189		
J16	1163	J16	1189	J16	1215
J17	1163	J17	1189	J17	1215
J18	1396	J18	1426	J18	1457
J19	1628	J19	1664	J19	1700
J20	1861	J20	1902	J20	1943
J21	2093	J21	2139	J21	2186

Schaal 4 sal.nr.	bedrag	Schaal 5 sal.nr.	bedrag
J16	1241		
J17	1241	J17	1290
J18	1489	J18	1547
J19	1737	J19	1805
J20	1986	J20	2063
J21	2234	J21	2321

Behoort bij het Koninklijk besluit van 25 juli 1995, Stb. 371

BIJLAGE 1C**Toeslag begininkomens**

Per 1 januari 1995

maximum schaal 9 Maandsalaris	Toeslag	maximum schaal 10 Maandsalaris	Toeslag	maximum schaal 11 Maandsalaris	Toeslag
3048	590	3418	411	3777	76
3142	566	3507	412	3863	79
3237	540	3595	389	3957	154
3327	515	3687	387	4150	172
3418	489	3777	362	4262	200
3507	464	3863	379	4364	253
3595	440	3957	352	4550	202
3687	413	4150	220	4736	140
3777	362	4262	175	4913	94
3863	345	4364	146	5087	94
3957	300	4453	130	5280	71
4051	250	4550	104	5452	41
4150	198	4649	48	5624	41
4262	127	4736	47		
4364	70				
4453	52				

Behoort bij het Koninklijk besluit van 25 juli 1995, Stb. 371

BIJLAGE 2

1. Artikel 6

Minimumloon
2163,20

2. Artikel 8

Minimum vakantie-uitkering per maand
233,92

Behoort bij het Koninklijk besluit van 25 juli 1995, Stb. 371

Taakkarakteristiek leraren voortgezet onderwijs (schalen 10 en 12)

1. De functie van leraar omvat:
 - a. het geven van lessen;
 - b. het verrichten van niet-lesgevende taken voor zover naar aard en omvang redelijkerwijs binnen een normale leraarstaak past;
 - c. het verrichten van externe taken ten behoeve van het onderwijs;
 - d. het in het kader van contractactiviteiten verrichten van andere werkzaamheden die, naar aard en niveau, overeenkomen met de functie van betrokkene, waaronder tevens is begrepen het bij afwezigheid van de directeur, een adjunct-directeur of een leraar verrichten van die werkzaamheden.
2. Onder lesgeven wordt verstaan:
 - a. het geven van lessen en het verrichten van de daaruit voor de leraar rechtstreeks voortvloeiende werkzaamheden;
 - b. het bij afwezigheid vervangen van de directeur, een adjunct-directeur of een leraar, voor wat betreft het geven van diens lessen voor zover naar aard en omvang redelijkerwijs binnen een normale leraarstaak past.
3. Onder niet-lesgevende taken zijn onder meer begrepen:
 - a. het deelnemen aan leraarsvergaderingen; het onderhouden van contacten met andere leraren ten behoeve van de vereiste samenhang in het onderwijs; het onderhouden van contacten met ouders;
 - b. de vorming en begeleiding van aanstaande leraren;
 - c. het verrichten van bijzondere taken ten behoeve van de instelling, van individuele leerlingen of groepen leerlingen;
 - d. het op peil houden van kennis en vaardigheden, waaronder het volgen van nascholing;
 - e. het bij afwezigheid van de directeur, een adjunct-directeur of een leraar verrichten van urgente werkzaamheden;
 - f. overige werkzaamheden ten behoeve van de goede gang van zaken aan de instelling.
4. Onder externe taken zijn onder meer begrepen:
 - a. met instemming van de leraar: het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen aan andere instellingen voor voortgezet onderwijs;
 - b. het uitvoeren van werkzaamheden samenhangend met de tweede correctie van eindexamenwerk;
 - c. overige door Onze minister aan te wijzen werkzaamheden ten behoeve van het onderwijs.

De leraar met de schaal 10-functie verricht de werkzaamheden in overwegende mate in de tweedegraadssector.

De leraar met de schaal 12-functie verricht de werkzaamheden voor ten minste 50% op eerstegraadsniveau.

Behoort bij het Koninklijk besluit van 25 juli 1995, Stb. 371

Taakkarakteristiek directeur voortgezet onderwijs

De directeur is onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag verantwoordelijk voor:

- a. het geven van leiding aan de instelling;
- b. het mede zorg dragen voor voorbereiding en uitvoering van het onderwijskundig, schoolorganisatorisch en huishoudelijk beleid van de instelling;
- c. het mede voorbereiden en uitvoeren van het personeelsbeleid van de instelling;
- d. het mede voorbereiden en uitvoeren van het financiële beleid aan de instelling;
- e. het mede verrichten van beleidsvoorbereidend werk ten behoeve van het bevoegd gezag en het voorbereiden van de bestuursvergaderingen indien dit door het bevoegd gezag wordt opgedragen;
- f. het onderhouden van interne en externe contacten met betrekking tot de vorengenoemde taken;
- g. het geven van lessen en het verrichten van lesgevende taken als omschreven in de in bijlage 3 van dit besluit opgenomen taakkarakteristiek voor de normfuncties leraren voortgezet onderwijs, voor zover dit door het bevoegd gezag wordt opgedragen;
- h. al hetgeen overigens binnen een normale directietaak past.

De directeur is verantwoordelijk voor alle tot de taak van de directie behorende werkzaamheden.

Behoort bij het Koninklijk besluit van 25 juli 1995, Stb. 371

Taakkarakteristiek voorzitter centrale directie voortgezet onderwijs

De voorzitter van de centrale directie is onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag verantwoordelijk voor:

- a. het geven van leiding aan de instelling;
- b. het mede zorg dragen voor voorbereiding en uitvoering van het onderwijskundig, schoolorganisatorisch en huishoudelijk beleid van de instelling;
- c. het mede voorbereiden en uitvoeren van het personeelsbeleid van de instelling;
- d. het mede voorbereiden en uitvoeren van het financiële beleid aan de instelling;
- e. het mede verrichten van beleidsvoorbereidend werk ten behoeve van het bevoegd gezag en het voorbereiden van de bestuursvergaderingen indien dit door het bevoegd gezag wordt opgedragen;
- f. het onderhouden van interne en externe contacten met betrekking tot de vorengenoemde taken;
- g. het geven van lessen en het verrichten van lesgevende taken als omschreven in de in bijlage 3 van dit besluit opgenomen taakkarakteristiek voor de normfuncties leraren voortgezet onderwijs, voor zover dit door het bevoegd gezag wordt opgedragen;
- h. het verrichten van bij wettelijk voorschrift aan het bevoegd gezag opgedragen taken en bevoegdheden, indien en voor zover deze taken en bevoegdheden met toepassing van het bepaalde in artikel 32b, eerste lid, van de Wet op het voortgezet onderwijs zijn overgedragen aan de voorzitter van de centrale directie;
- i. al hetgeen overigens binnen een normale directietaak past.

De voorzitter van de centrale directie is verantwoordelijk voor alle tot de taak van de directie behorende werkzaamheden.

Behoort bij het Koninklijk besluit van 25 juli 1995, Stb. 371

BIJLAGE 6

1.1. Schalen directeur voor een instelling met uitsluitend een tweedegraads sector

	directeur
$(c \times 100) + l$ is minder dan 400	schaal 11
$(c \times 100) + l$ is 400 of meer doch minder dan 1 000	schaal 12
$(c \times 100) + l$ is 1 000 of meer	schaal 13

1.2. Schalen directeur voor een instelling met een eerstegraads sector

	directeur
$(c \times 100) + l$ is minder dan 500	schaal 13
$(c \times 100) + l$ is 500 of meer doch minder dan 1 000	schaal 14
$(c \times 100) + l$ is 1 000 of meer	schaal 15

1.3. Schalen voorzitter centrale directie voor een instelling met uitsluitend een tweedegraads sector

Voorzitter centrale directie zonder toepassing artikel 32b, eerste lid, WVO	schaal 13
Voorzitter centrale directie met toepassing artikel 32b, eerste lid, WVO	schaal 14

1.4. Schalen voorzitter centrale directie voor een instelling met een eerstegraads sector

Voorzitter centrale directie zonder toepassing artikel 32b, eerste lid, WVO	schaal 15
Voorzitter centrale directie met toepassing artikel 32b, eerste lid, WVO	schaal 16

2. In 1.1 t/m 1.4 geldt:

c = het aantal standaardscholen/afdelingen als hierna aangegeven een gymnasium, een atheneum, een school of afdeling voor hoger algemeen voortgezet onderwijs, een school voor middelbaar algemeen voortgezet onderwijs en een school voor lager algemeen voortgezet onderwijs

= 1;

een lyceum

= 2;

een school voor voorbereidend beroepsonderwijs met:

= het aantal afdelingen gedeeld door 3, welk getal naar boven wordt afgerond op een geheel getal, met dien verstande dat afdelingen individueel voorbereidend beroepsonderwijs behorende tot deze groep afdelingen worden geteld als één afdeling;

1°. een of meer van de afdelingen uit de groep bouwtechniek, mechanische techniek, elektrotechniek, installatietechniek, consumptieve techniek, grafische techniek

= het aantal afdelingen gedeeld door 3, welk getal naar boven wordt afgerond op een geheel getal;

2°. een of meer van de afdelingen uit de groep verzorging, uiterlijke verzorging mode en kleding, verkoop, administratie

= 1;

3°. een afdeling handel

4°. één dan wel beide afdelingen uit de groep landbouw en natuurlijke omgeving, levensmiddelen-technologie, met inbegrip van de desbetreffende afdeling of afdelingen voor individueel voorbereidend beroepsonderwijs indien aan een school voor voorbereidend beroepsonderwijs afdelingen genoemd

onder ten 1°, ten 2°, ten 3° of ten 4° zijn verbonden is de waarde van c de som van de waarden ingevolge het bepaalde onder ten 1°, ten 2°, ten 3° of ten 4°, met dien verstande dat dit getal niet hoger is dan 4;

= 1;

een school voor individueel voorbereidend
beroepsonderwijs met de afdelingen indivi-
dueel voorbereidend beroepsonderwijs bouw-
techniek, mechanische techniek of consump-
tieve techniek
een scholengemeenschap als bedoeld in artikel
1 van het Formatiebesluit dagscholen v.w.o.-
a.v.o.-v.b.o.

= 1;
= de som van het aantal standaardscholen
waaruit de scholengemeenschap is gevormd,
met dien verstande dat dit getal niet hoger is
dan 4.

I = het aantal leerlingen op 15 september van het voorafgaande schooljaar met dien verstande
dat voor het schooljaar 1996-1997 uitgegaan wordt van 1 oktober van het voorafgaande
schooljaar.

Behoort bij het Koninklijk besluit van 25 juli 1995, Stb. 371

NOTA VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

Met ingang van 1 augustus 1996 zal in het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (v.w.o.), het algemeen voortgezet onderwijs (a.v.o.) en het voorbereidend beroepsonderwijs (v.b.o.) een verplichte lump sum-bekostiging voor personeelskosten worden ingevoerd. Het komen tot een lump sum-bekostiging voor v.w.o., a.v.o. en v.b.o. is aangekondigd in hoofdstuk 6 van de brief van de Staatssecretaris van Onderwijs en Wetenschappen van 9 november 1992 aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (kamerstukken II 1992/93, 21 140, nr. 13). Invoering van een lump sum-bekostiging voor v.w.o.-a.v.o. en v.b.o. is ook onderdeel van de zogeheten Gezamenlijke richtinggevende uitspraken op 6 juli 1993 vastgesteld in het Schevenings Beraad Bestuurlijke Vernieuwing.

In oktober 1993 is over de hoofdlijnen van de lump sum-bekostiging overeenstemming bereikt met zowel de Besturenorganisaties als de personeelsvakorganisaties. Daarbij werd door de Minister van Onderwijs en Wetenschappen met de besturenorganisaties en de personeelsvakorganisaties een akkoord bereikt over een in samenhang met de lump-sum bekostiging gewijzigde rechtspositie en overleg-regime. Decentralisatie van regelgeving op het arbeidsvoorwaardelijk terrein wordt geformaliseerd door een per 1 augustus 1996 in werking tredende wijziging van ondermeer de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO). Het onderhavige besluit betreft de uitvoering van hiervoor bedoelde wijziging van de WVO. Voor wat betreft de decentralisatie van regelgeving op het arbeidsvoorwaardelijk terrein is bij de wijziging van de WVO aansluiting gezocht bij de wijzigingen voor het hoger beroepsonderwijs in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) in verband met decentralisatie van regelgeving op arbeidsvoorwaardelijk terrein. Ook deze wijzigingen zijn onderdeel van de hierboven al genoemde Gezamenlijke richtinggevende uitspraken, op 6 juli 1993 vastgesteld in het Schevenings Beraad Bestuurlijke Vernieuwing (zie onder paragraaf 3 van die uitspraken). Daarin is ook de samenhang met de invoering van de lump sum-bekostiging expliciet vermeld.

2. Decentralisatie van regelgeving op arbeidsvoorwaardelijk terrein

Nadat de decentralisatie van regelgeving op arbeidsvoorwaardelijk terrein voor het Hoger Beroepsonderwijs per 1 augustus 1993 heeft plaatsgevonden, wordt per 1 augustus 1996 deze decentralisatie ook ingevoerd voor het v.w.o., a.v.o. en v.b.o.

Dit betekent dat er thans ook voor het v.w.o., a.v.o. en v.b.o. op centraal niveau verschuivingen van verantwoordelijkheden inzake de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden plaatsvinden.

Tot voor kort was de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden voor het v.w.o., a.v.o. en v.b.o. in feite een uitsluitende verantwoordelijkheid van de centrale overheid. De Minister van Binnenlandse Zaken stelde de belangrijkste hoofdlijnen van de arbeidsvoorwaarden voor het totaal van het overheids- en onderwijspersoneel vast door middel van centrale regelgeving in overleg met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel. De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen – en de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij voor zover het gaat om het landbouwonderwijs – deed hetzelfde wat betreft de onderwijs-specifieke arbeidsvoorwaarden.

Enkele recente ontwikkelingen hebben geleid tot een verschuiving van verantwoordelijkheden voor de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden.

In de eerste plaats heeft het arbeidsvoorwaardenoverleg met de centrale overheid zich meer en meer ontwikkeld tot een overleg tussen gelijkwaardige partners. Het zogenaamde Protocol proefneming arbeidsvoorwaardenoverleg is daar een voorbeeld van.

In de tweede plaats is het merendeel van de onderwerpen die voorwerp van overleg zijn tussen de Minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheids- en onderwijspersoneel verschoven naar acht afzonderlijke sectorcommissies, waaronder de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen.

Voor het voortgezet onderwijs betekent het een en ander dat de vaststelling van een deel van de arbeidsvoorwaarden is verschoven van de Minister van Binnenlandse Zaken naar de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en naar de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij voor zover het gaat om het landbouwonderwijs. Een logische vervolgstap is dat een ander deel wordt overgedragen van deze laatstgenoemde ministers naar de bevoegde gezagsorganen van de scholen voor v.w.o., a.v.o. en v.b.o..

Dat past geheel in het perspectief van grote beleidsvrijheid en autonomie op personeelsgebied door de onderwijsinstellingen.

3. Relatie met Kaderbesluit Rechtspositie HBO

Hiervoor is erop gewezen dat voor de sector HBO decentralisatie van regelgeving op arbeidsvoorwaardelijk terrein inmiddels heeft plaatsgevonden. Middels het Kaderbesluit rechtspositie HBO is de daarvoor in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (RPBO) opgenomen gedetailleerde rechtspositieregeling voor het personeel vervangen door een globalere regeling. Het Kaderbesluit rechtspositie VO volgt voor wat betreft inhoud en toelichting het eerder tot stand gekomen besluit.

4. Hoofdpijnen van het besluit

Autonomievergroting van de instellingen houdt in dat de overheid op het gebied van de arbeidsvoorwaardenvaststelling een deel van haar directe invloed prijs geeft.

Globale sturing achteraf komt daarbij in de plaats van gedetailleerde sturing vooraf. Dit brengt met zich mee dat de overheid aan scholen het vertrouwen geeft dat zij daar op een verantwoorde wijze mee omgaan. Voor de instellingen betekent dit een grotere verantwoordelijkheid zowel naar de overheid als naar het personeel om te komen tot een goed personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid.

De verantwoordingsplicht van de instellingen wordt middels het jaarverslag vormgegeven. Op grond van artikel 24a van de Wet op het voortgezet onderwijs dienen de scholen jaarlijks een jaarverslag vast te stellen.

In het Kaderbesluit rechtspositie VO zijn de onderwerpen terug te vinden waarvoor het wenselijk wordt geacht een regeling op centraal niveau te treffen. Uitgangspunt is dat de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden «decentraal, tenzij» dient te geschieden. De uitwerking beperkt zich aldus tot de hoofdpijnen van de arbeidsvoorwaarden. De regelingen in dit besluit dienen als bekostigingsvoorwaarden voor de bijzondere scholen.

De overige arbeidsvoorwaarden zijn onderwerp van overleg op decentraal niveau. De vaststelling ervan is zaak van de (verenigingen van)

werkgevers en werknemers, met name resulterend in de totstandkoming van collectieve arbeidsovereenkomsten (c.a.o.'s).

5. Relatie met het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel en het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel

Met een apart Kaderbesluit rechtspositie VO komt de toepasselijkheid van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel in de VO-sector te vervallen. Hiermee wordt nog eens geëxpliciteerd dat de centrale regulering die op dit moment door middel van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel voor de VO-sector geldt, voor de VO-sector in belangrijke mate wordt vervangen door regulering op decentraal niveau.

Dat betekent dat, voor zover het besluit nog zaken regelt, deze overeenkomen met de desbetreffende regeling zoals die thans nog in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel is neergelegd, respectievelijk is overeengekomen in het sectoroverleg. Sinds 1 maart 1994 is voor het personeel in de VO-sector tevens van toepassing het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel. Hierin komt door het onderhavige besluit geen wijziging.

Over het ontwerp-besluit heeft overleg plaatsgevonden in de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen en in de Commissie Besturenorganisaties. Genoemde commissies hebben het volgende standpunt over het besluit ingenomen.

De Commissie Besturenorganisaties is akkoord gegaan met het ontwerp-besluit. De Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen heeft uitgesproken zich niet te zullen verzetten tegen het ontwerp-besluit nadat daarin een overgangsregeling met betrekking tot functiewaardering is opgenomen alsmede in de nota van toelichting een passage is opgenomen over de zogenoemde in het RPBO nog in te voeren normjaartaak.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

De vaststelling van de algemene arbeidsduur op 1710 uur per jaar voor degene die is benoemd in een normbetrekking sluit enerzijds aan bij de berekening die onder meer is afgeleid van de arbeidsduur op jaarbasis die op 22 april 1993 (Convenant II) onder meer op het Rijkspersoneel van toepassing was. Er is uitgegaan van een werkweek van 38 uur, een gemiddeld aantal algemene en christelijke feestdagen over een periode van zeven jaar, en een gemiddelde vakantieduur zoals die geldt bij de rijksoverheid. Verder is ermee rekening gehouden dat er in deze sector feitelijk een sterke beperking is in de vrijheid van opname van vakantiedagen. Anderzijds is er rekening mee gehouden dat bij de verwerking van de normjaartaak in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (RPBO) vastgelegd zal worden dat het geheel van regelingen rond de arbeidsduur in het RPBO voor degene die benoemd is in een normbetrekking geacht wordt per jaar een arbeidsduur van 1710 uur op te leveren. Naar verwachting zal de regeling van de normjaartaak in het RPBO zijn opgenomen voordat het onderhavige besluit in werking zal zijn getreden. Voor de vaststelling van de arbeidsduur in het onderhavige besluit is in verband hiermee genoemd uitgangspunt met betrekking tot de arbeidsduur in het RPBO mede in aanmerking te nemen.

Artikelen 3 tot en met 7

In dit kaderbesluit is, naar analogie van eenzelfde uitwerking in het hoger beroepsonderwijs en het beroepsonderwijs en volwassenenedu-

catie, aangegeven dat het bevoegd gezag zelf functies in de VO-sector vast kan stellen, met inachtneming van op centraal niveau vastgestelde uitgangspunten voor functiewaardering.

Functiewaardering heeft een nauwe relatie met het systeem van de salarisschalen. Aan de hand van functiewaardering worden bij de scholen voorkomende functies in die salarisschalen ingedeeld. Het functiewaarderingssysteem moet dan ook met inachtneming van die door het Rijk gegeven salarisschalen worden ingericht. Deze schalen zijn opgenomen in bijlage 1A van dit besluit. De hoogste daarin opgenomen schaal geeft tevens het plafond aan voor de waardering van de functies. Uiteraard ligt het niet in de bedoeling dat onder de vlag van «functiewaardering» de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen functietyperingen en het normmateriaal voor alle mogelijke functies zelf gaat vaststellen. Het gaat uitsluitend om de noodzaak van en uitgangspunten voor een door het bevoegd gezag zelf in te richten systeem van functiewaardering. Hoe de instellingen met inachtneming van die uitgangspunten, ook wel ijkpunten genoemd, vervolgens hun functiewaarderingssysteem inrichten, met andere woorden hoe zij met de indeling van functies in die salarisschalen omgaan, is aan het overleg tussen werkgever(s) en werknemer(s) overgelaten. De in artikel 4 vermelde schaal 10 en schaal 12 betekent niet dat de feitelijke salariëring ook altijd volgens die schalen zal plaatsvinden. Tot nu toe was namelijk de hantering van aanloopschalen en het doorlopen daarvan in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel voorgeschreven. Thans is toepassing van aanloopschalen en de carrièrepatronen een zaak van overleg tussen werkgever en werknemers.

Het bovenstaande kan nog als volgt worden verduidelijkt.

De vaststelling van voorschriften inzake salarisschalen en uitgangspunten van een functiewaarderingssysteem dient op het niveau van het Rijk te geschieden omdat het hier elementen van de arbeidsvoorwaarden betreft die niet los kunnen worden gemaakt van de verantwoordelijkheden die ondergetekenden hebben voor de begroting(sbeheersing) en voor het totale evenwicht in het «loongebouw» van de sector Onderwijs en Wetenschappen. In de salarisschalen (en met name de regelmatige mutatie daarvan door de jaren heen) komt de loonontwikkeling van de sectoren tot uitdrukking. Deze loonontwikkeling is rechtstreeks gerelateerd aan de mutatie van de loonruimte in de rijksbegroting. Evenwicht in het «loongebouw» van de sector Onderwijs en Wetenschappen is noodzakelijk om een adequate kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening in die sectoren mogelijk te maken, iets waarvoor ondergetekenden in algemene zin verantwoordelijk zijn. In de praktijk zal dit inhouden dat op rijksniveau wordt vastgelegd dat de bevoegde gezagsorganen over een functiewaarderingssysteem moeten beschikken. Dit betekent dat de ontwikkeling en toepassing van instrumenten voor functiewaardering is voorbehouden aan het bevoegd gezag. Aan de hand van functiewaardering worden de – op instellingsniveau in te richten functies – gerangschikt op basis van de zwaarte van die functies, met behulp van vooraf – door het bevoegd gezag – vast te stellen wegingscriteria. Het bevoegd gezag vertaalt deze met functiewaardering aangebrachte rangordening vervolgens naar salarisschalen, met andere woorden het bevoegd gezag kent aan de functies (maximum) salarisschalen toe. Bij de toekenning van salarisschalen aan functies moet het bevoegd gezag gebruik maken van de voor de sector Onderwijs en Wetenschappen vastgelegde salarisschalen. Het gebruik van door het Rijk gegeven salarisschalen is van belang voor de onderlinge vergelijkbaarheid van functies binnen de genoemde sector.

Voorts worden op rijksniveau enkele uitgangspunten voor functiewaardering gegeven die het evenwicht in de beloningsverhoudingen in de totale sector Onderwijs en Wetenschappen waarborgen.

Om die reden worden uitgangspunten voor functiewaardering gegeven die, zoals ook reeds is aangekondigd in de kabinetsreactie Vitaal Leraarschap, worden geconcretiseerd in de vorm van ijkpunten bestaande uit globale beschrijvingen met de daaraan gekoppelde waardering van de meest cruciale functies voor het voortgezet onderwijs als onderdeel van het «O en W-loongebouw», namelijk die van leraren en die van directeur/rector. De ijkpunten zijn afgeleid van de tot dusver in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel opgenomen normfuncties voor zover deze functies de hoofdlijnen van de beloningsverhoudingen weergeven. Een en ander is uitgewerkt in de bijlagen 3 tot en met 6.

Met deze ijkpunten worden de hoofdlijnen weergegeven van de beloningsverhoudingen in de deelsector voortgezet onderwijs. Het evenwicht in de beloningsverhoudingen in de totale sector Onderwijs en Wetenschappen komt tot uitdrukking in de uitgangspunten voor functiewaardering voor alle deelsectoren tezamen. De met de ijkpunten weergegeven beloningsverhoudingen in het voortgezet onderwijs vormen het referentiekader voor de toekenning van salarisschalen op instellingsniveau. Het hanteren van de ijkpunten als uitgangspunten voor de functiewaardering, houdt in dat de niveaus van de door het bevoegd gezag vast te stellen functies moeten worden afgestemd op de niveaus van de ijkpunten. Afwijkingen van deze niveaus zijn gerechtvaardigd indien de inhoud van een functie qua zwaarte duidelijk afwijkt van het desbetreffende ijkpunt. Dit houdt in dat de salarisschalen die door het bevoegd gezag aan de functies worden toegekend, moeten passen binnen de hoofdlijnen van de beloningsverhoudingen zoals deze tot uitdrukking worden gebracht in de uitgangspunten of ijkpunten voor functiewaardering.

Het bevoegd gezag zal zich bij het vaststellen van functies dienen te houden aan deze uitgangspunten of ijkpunten. Controle op de naleving van deze uitgangspunten zal op de daartoe gebruikelijke wijze plaatsvinden door ondergetekenden. Een eventueel financieel tekort als gevolg van het creëren van hogere functies zal niet voor bekostiging in aanmerking kunnen worden gebracht. Dat was al het geval onder FBS-bekostiging en geldt evenzeer onder lump sum-bekostiging. Het zich houden aan de ijkpunten is op zichzelf een bekostigingsvoorwaarde waaraan bij niet-naleving sancties kunnen worden verbonden, dus ook in die situaties waarin de gevolgen van die niet-naleving niet leiden tot overschrijding van de lump sum voor personele en materiële kosten.

Artikel 3, vijfde, zesde en zevende lid

Het vijfde, zesde en zevende lid van dit artikel komen overeen met artikel I-P23 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel. Dat artikel biedt de basis voor de toekenning van een toeslag op het salaris ter verbetering van de begininkomens van onderwijzend personeel. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de maximumschaal die behoort bij de functie waarin men is benoemd en het schaalbedrag dat voor betrokkene geldt. Door de toevoeging van het begrip «begininkomens» aan de definitie van «bezoldiging» in artikel I-A1, onder j, is bereikt dat de toeslag wordt aangemerkt als bezoldiging. De toeslag maakt eveneens deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet.

De toeslag begininkomens wordt toegekend bovenop het voor de betrokkene geldende salarisbedrag en blijft derhalve buiten beschouwing bij de salarivaststelling ingeval van een benoeming in een andere functie.

Artikel 10

De salarisbedragen kunnen pas worden gewijzigd wanneer in het Sectoroverleg Onderwijs en Wetenschappen daarover met de centrales van onderwijspersoneel overeenstemming is bereikt.

Artikelen 12 tot en met 33

In titel 3 zijn de bepalingen overgenomen van hoofdstuk I-E van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel. De opdracht hiertoe volgt uit artikel 38a, tweede lid, onder b van de WVO.

Ten opzichte van de situatie op 31 juli 1996 hebben deze artikelen die tot 1 augustus 1996 zijn opgenomen in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, geen wijzigingen ondergaan.

Artikel 34

In afwachting van de resultaten van het overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisatie over de toe te passen functiewaardering, wordt in dit artikel bij wijze van overgangsrecht bepaald dat – overeenkomstig de huidige regelgeving – de uitkomsten van de functiewaardering moeten passen binnen de bestaande rijkswaarderingsverhoudingen zoals deze op dit moment zijn vertaald naar het onderwijspersoneel.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
J. J. van Aartsen