

# **Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland**

*Sectoren Primair en Voortgezet Onderwijs*

*Scheveningen, 1 juli 2008*

## Convenant LeerKracht van Nederland

### Inhoudsopgave

Overwegingen

Paragraaf 1: Algemeen deel

Paragraaf 2: Afspraken per sector

2.1 Primair onderwijs

2.2 Voortgezet onderwijs

Paragraaf 3: Financieel kader

Bijlagen

A. Informatie per sector

B. Overzicht personeelsgegevens

De sociale partners in het onderwijs en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Overwegende dat:

- de kwaliteit van het onderwijs en de voortdurende verbetering daarvan hoog op de agenda staat omdat goed onderwijs van groot belang is voor onze samenleving, cultuur en economie; dat de inspanningen van de gehele onderwijssector er dan ook dagelijks op zijn gericht het onderwijs goed en zo mogelijk nog beter te laten zijn;
- het tekort aan leraren en schoolleiders PO de komende jaren toeneemt en dat er naar onderwijssectoren verschillen zijn in de mate en vorm waarin het lerarentekort zich manifesteert; aangezien leraren cruciaal zijn voor het verzorgen van onderwijs, het oplopende tekort een toenemende bedreiging vormt voor de kwaliteit van ons onderwijs;
- de aanpak van het lerarentekort de gezamenlijke aandacht vraagt van sociale partners en de minister van OCW, die gericht is op versterking van de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het beroep van leraar; dat sociale partners en de minister van OCW daarom in dit convenant instrumenten afspreken waarvan de resultaten bij de leraar terecht komen;
- doordat door het lerarentekort druk kan ontstaan op de kwaliteit van ons onderwijs, door sociale partners en de minister van OCW ten aanzien van de realisatie van de afspraken uit dit convenant de komende periode nauwgezet vinger aan de pols zal worden gehouden;
- met de instrumenten uit dit convenant een extra investering is gemoeid, die bovenop de reguliere arbeidsvoorwaardenruimte komt die het kabinet jaarlijks beschikbaar stelt voor de algemene salarisontwikkeling in de onderwijssectoren;
- aanvullend op de belangrijke impuls die dit convenant geeft aan de aanpak van het dreigende lerarentekort, zullen partijen zo nodig tot nadere initiatieven komen.

Komen overeen:

- a) algemene afspraken tussen sociale partners en de minister van OCW gericht op een aantrekkelijker leraarsberoep; deze zijn verwoord in paragraaf 1 van dit convenant;
- b) afspraken per onderwijssector; deze zijn verwoord in paragraaf 2 van dit convenant;
- c) de inzet van financiële middelen zoals weergegeven in paragraaf 3 van dit convenant.

Het convenant is waar nodig voorzien van nadere detaillering en toelichting in de bijlage die als onlosmakelijk onderdeel van dit convenant wordt gezien. De minister van OCW is niet verantwoordelijk voor de onderlinge afspraken van sociale partners, die niet binnen de financiële kaders van dit convenant vallen.


De convenantafspraken en de uitwerkingen ervan - voor zover vallend onder de verantwoordelijkheid van de minister van OCW - die uitvoeringstechnische consequenties hebben, worden onderworpen aan een uitvoeringstoets en worden getoetst in het licht van deregulering. Mocht dit ertoe leiden dat onderdelen van het akkoord niet kunnen worden uitgevoerd, dan zal opnieuw overleg worden gevoerd.

Getekend d.d. 1 juli 2008, Den Haag

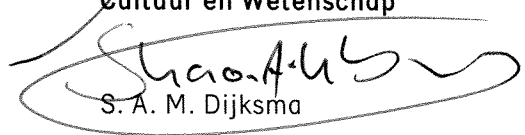
De Minister van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

  
R. H. A. Plasterk

De Staatssecretaris van Onderwijs,  
Cultuur en Wetenschap

  
J. M. van Bijsterveldt-Vliegenthart

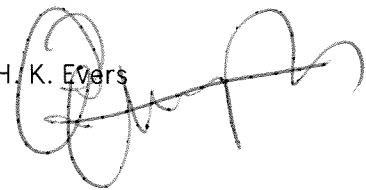
De Staatssecretaris van Onderwijs,  
Cultuur en Wetenschap

  
S. A. M. Dijkstra

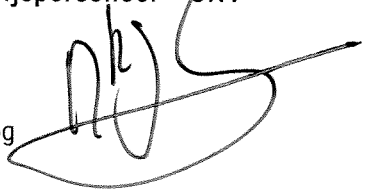
Algemene Centrale van  
Overheidspersoneel

  
W. J. G. Dresscher


Centrale van Middelbare en Hogere  
Functionarissen

  
H. K. Evers


Christelijke Centrale van Overheids-  
en Onderwijspersoneel – CNV  
Onderwijs


  
M. R. J. Rog

Ambtenarencentrum - AVS

  
A. J. F. Duif

Werkgeversvereniging Primair  
Onderwijs / PO-raad

  
S. J. Steen

  
C. Kervezee

VO-raad

  
S. Slagter

## **Paragraaf 1. Algemeen deel**

Sociale partners en de minister van OCW spreken af dat voor de versterking van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar het nodig is:

- de positie van de leraar in de school nader te regelen;
- de beloning van de leraar te verbeteren door onder andere een sterkere koppeling tussen opleiding en carrièremogelijkheden en
- de inzetbaarheid van de leraar in het onderwijsproces te optimaliseren.

### **1.1 Sterkere positie van de leraar**

Een sterkere positie van de leraar in de school begint bij de erkenning dat de leraar in de dagelijkse onderwijspraktijk over professionele ruimte moet beschikken om zijn werk goed te kunnen doen. Sociale partners en de minister van OCW onderschrijven dat beginsel en spreken af dat de positie van de leraar in de school wordt versterkt door deze professionele ruimte – de interne zeggenschap van de leraar ten aanzien van het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de school – onderdeel wordt van de zorg van het bevoegd gezag voor goed bestuur. Professionele ruimte behelst tevens rekenschap geven over de kwaliteit van het werk.

In lijn daarmee wordt in het wettelijk kader verankerd:

- ⌘ de professionele ruimte van de leraar;
- ⌘ het uitgangspunt dat leraren in samenwerking met collega's vorm en inhoud geven aan die professionele ruimte en
- ⌘ dat zij dat doen in samenspraak met bestuur en management, binnen de beleidsmatige en organisatorische kaders die zijn afgesproken, binnen de kaders van de eindverantwoordelijkheid van het bevoegd gezag;
- ⌘ het uitgangspunt dat bestuur, management én leraren in onderling overleg beslissen en vastleggen hoe de interne zeggenschap van leraren wordt georganiseerd.

Partijen spreken af dat de uitgangspunten uit het wettelijk kader nader uitgewerkt zullen worden in een professioneel statuut. In het professioneel statuut worden ook afspraken gemaakt over het professioneel handelen van de leraar in relatie tot bestuur en management en de wijze waarop daarover het overleg in de instelling is georganiseerd, bijvoorbeeld in een 'lerarenraad' of onderwijsteams.

De Inspectie van het Onderwijs zal op basis van het risicogericht toezicht in PO en VO rapporteren over de ontwikkeling ten aanzien van de professionele ruimte voor leraren in de school.

Partijen zullen op basis van bovenstaande intenties nader overleg voeren over dit onderwerp voor de sectoren PO en VO.

### **1.2 Een betere beloning**

Belangrijk onderdeel van een aantrekkelijk leraarsberoep is een goede beloning.

Sociale partners en de minister van OCW spreken daarom af:

- meer loopbaanmogelijkheden binnen het beroep te realiseren;
- het criterium 'opleiding' mee te wegen bij functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden;

- te komen tot kortere salarislijnen.

De inzet van gelden die hiermee is gemoeid, vertaalt zich in een snellere salarisgroei voor leraren én in meer leraarsfuncties op een hoger functieniveau ('functiemix'). Tezamen genomen wordt met deze instrumenten nog binnen deze kabinetsperiode een forse stap gezet in de richting van een aantrekkelijker beloning en een aantrekkelijker leraarsberoep.

Partijen hechten eraan dat het onderwijspersoneel – vooruitlopend op de beloningsmaatregelen voor leraren – al in oktober 2008 een beloning ontvangen in de vorm van een eenmalige nominale uitkering van € 200.<sup>1</sup>

### **1.3 Optimale inzetbaarheid**

De gemiddelde instroomleeftijd van leraren in de vut/fpu is sinds 2005 met 1 jaar gestegen. De meeste leraren blijven tot hun 62ste jaar actief in het onderwijs. Sociale partners zetten hun streven voort om ouderen langer in het onderwijsproces te laten functioneren. Daarbij is het van belang dat seniorenregelingen zo zijn ingericht dat ouderen niet alleen worden gestimuleerd om tot hogere leeftijd in het arbeidsproces te blijven, maar ook worden gestimuleerd om de bij hun belastbaarheid passende arbeidstijd beschikbaar te zijn. Daarnaast zou een sectorale regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid recht moeten doen aan de solidariteitsverdeling tussen jong en oud. Sociale partners zullen in hun CAO-overleg vóór 1 januari 2010 afspraken maken over het realiseren van een regeling tegen de achtergrond van bovengenoemde uitgangspunten, voor zover dit niet reeds is gebeurd. Om de kwaliteit van de nieuwe regelingen voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid te verhogen zijn partijen overeengekomen dat de taakstelling oplopend tot 100 mln euro die in het actieplan Leerkracht van Nederland is opgenomen niet zal worden toegepast.

### **1.4 Scholingsfonds**

De kwaliteit van het onderwijs is gebaat bij méér beschikbare leraren met een hogere kwalificatie. Om die reden komen sociale partners en de minister van OCW overeen een scholingsfonds in te stellen. Elke leraar wordt in de gelegenheid gesteld eens in zijn loopbaan een beroep te doen op het scholingsfonds om zich op te scholen naar een hoger kwalificatieniveau. Het fonds verstrekt met ingang van de zomer van 2008 subsidie voor de opleidingskosten en de vervangingskosten tijdens het studieverlof. Bij de verdere uitwerking zullen de sociale partners worden betrokken.

### **1.5 Meer diversiteit**

Sociale partners streven naar een personeelsbestand dat een betere afspiegeling is van de Nederlandse bevolking en naar het aanboren van onbenut arbeidspotentieel. Sociale partners zetten zich daarom in om het aandeel vrouwelijke managers, allochtone leraren en, in het primair onderwijs, mannelijke leraren (verder) te verhogen. Sociale partners zetten zich er tevens voor in dat meer vrouwen in- en doorstromen naar managementfuncties. Daarbij zal worden aangesloten bij de afspraken in het Convenant Professionalisering (juni 2006) en de bestuurlijke afspraken die de minister van BZK op 10 juni 2008 heeft gemaakt met de zelfstandige publieke werkgevers over de agenda voor de toekomst.

---

<sup>1</sup> Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de dienstbetrekking. Wat betreft de doorwerking van de uitkering wordt de systematiek gevolgd die in de CAO-PO 2007-2009 is overeengekomen voor de in oktober uit te betalen jaarlijkse nominale uitkering.

### **1.6 Kwaliteitsagenda lerarenopleidingen**

Voor voldoende, goede leraren zijn sterke lerarenopleidingen - die in staat zijn te voorzien in een diversiteit aan opleidingstrajecten - een absolute voorwaarde. De staatssecretaris van Onderwijs zal – na consultatie van het veld (inclusief sociale partners) - een kwaliteitsagenda lerarenopleidingen opstellen en deze voor september 2008 aanbieden aan de Tweede Kamer.

### **1.7 Stichting van het Onderwijs**

Sociale partners werken aan het instellen van een platform van werkgevers en werknemers van alle onderwijssectoren dat optreedt als gesprekspartner van de overheid over sectoroverstijgende aangelegenheden. Het voorstel daartoe wordt in september 2008 verwacht.

### **1.8 Informatie-uitwisseling en monitoring**

Partijen zijn het er over eens dat monitoring nodig is van uitvoering en bereikte resultaten van de met dit convenant afgesproken instrumenten en de inzet van additionele gelden die daarmee is gemoeid. Tijdige, volledige en accurate levering van de (wettelijk) verplichte gegevens is voor individuele instellingen daarom een voorwaarde voor het ontvangen van middelen uit dit convenant. Deze gegevens zullen bijdragen aan het verticaal en horizontaal afleggen van verantwoording. Werkgevers zeggen toe hun volledige medewerking te verlenen aan (evaluerend) onderzoek en hun leden hierop aan te spreken. In de bijlage bij het convenant is een toelichting op deze afspraak opgenomen. Over het vermijden van administratieve lasten bij het leveren van deze gegevens vindt overleg plaats met de werkgeversorganisaties.

## Paragraaf 2. Afspraken per sector

### 2.1 Primair onderwijs

#### 2.1.1 Een betere beloning

Sociale partners en de minister van OCW komen voor de leraren in het primair onderwijs de volgende afspraken over een betere beloning<sup>2 3</sup> overeen.

##### A. Meer loopbaanmogelijkheden ('functiemix')

Ten aanzien van de functiemix van leraren primair onderwijs spreken partijen af dat per 1 augustus 2010 een start gemaakt wordt met de invoering van meer hogere leraarsfuncties. In 2014 wordt in het basisonderwijs een functiemix bereikt van 58% in schaal LA, 40% in schaal LB en 2% in schaal LC.<sup>4</sup>

In het speciaal (basis) onderwijs wordt een functiemix bereikt van 86% in schaal LB en 14% in LC.

Partijen spreken af dat, naast een bijdrage vanuit de convenantmiddelen, de werkgevers vanuit de Van Rijn-middelen zullen bijdragen aan de invoering van de functiemix. Hiervoor is de volgende verdeling afgesproken in procentpunten.

	2010	2011	2012	2013	2014
OCW BO reeks LB	6	12	18	24	30
Werkgeversbijdrage BO reeks LB	2	4	6	8	10

##### B. Criteria bij functiewaardering

Om de LB-functie op te waarderen en meer discriminerend te maken ten opzichte van de LA-functie dienen sociale partners de beschrijving van de voorbeeldfunctie LB te herformuleren. De LA-functie dient ongewijzigd te blijven om deze functie te positioneren zowel ten opzichte van de LB-functie als de onderwijsondersteunende functies. In de beschrijving van de voorbeeldfunctie schaal LB dienen sociale partners de volgende onderdelen op te nemen:

- een opleidingsniveau HBO+ door: relevante cursussen, master-classes, danwel HBO-masters; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;

<sup>2</sup> Een toelichting op deze afspraken is opgenomen in de bijlage bij dit convenant.

<sup>3</sup> Op basis van de huidige verantwoordelijkheidsverdeling op het terrein van de arbeidsvoorwaardenvorming wordt ingevolge artikel 37 van de Wet op het primair onderwijs en artikel 37 van de Wet op de expertisecentra door de Minister van OCW afzonderlijk overleg gevoerd met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel en, voor zover zij daarbij belang heeft met de Werkgeversvereniging Primair Onderwijs, over de zogeheten protocolonderwerpen, te weten de algemene salarisontwikkeling, de uitgangspunten voor functiewaardering, de vaststelling van de arbeidsduur en de bovenwettelijke sociale zekerheid. Voor zover de in dit convenant gemaakte afspraken betrekking hebben op de hierboven vermelde protocolonderwerpen, zullen deze afspraken worden bekrachtigd in de Sectorcommissie Onderwijspersoneel en het Werkgeversoverleg als bedoeld in het Overlegbesluit onderwijspersoneel en zullen deze afspraken worden geformaliseerd in het Kaderbesluit Rechtspositie PO.

<sup>4</sup> Scholen kunnen er voor kiezen de 2% in schaal C om te zetten in extra schalen LB.



- het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren.

Uitgangspunt blijft hierbij dat de werkzaamheden van de leraar in LB onderscheidend zijn qua niveau en complexiteit ten opzichte van de werkzaamheden van de leraar in LA.

### C. Kortere salarislijnen

Partijen spreken af dat, gegeven de beschikbare middelen:

- per 1 januari 2009 de schalen LA, LB, LC, LD en LE worden ingekort van 18 naar 17 jaar en per 1 januari 2010 naar 16 jaar; in 2011 worden de carrièrelijnen verder ingekort naar 15 jaar;
- de stappen in de carrièrelijn van de schalen LA t/m LD krijgen na de vierde periodiek een progressief verloop;
- in het kader van dit convenant, de bovengenoemde door sociale partners in het primair onderwijs voorgestelde lengte van de carrièrepatronen aanvaardbaar is in combinatie met de afspraken over de functiemix en schaaluitloop voor deze sector;
- de leraar in een LA-functie in het basisonderwijs en de leraar in een LB-functie in het speciaal (basis) onderwijs die het maximum van resp. de schalen LA en LB heeft bereikt, na een eenmalig beoordelingsmoment, tenzij er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren, vanaf 1 januari 2009 een schaal-uitloopbedrag van € 850 op jaarbasis ontvangt<sup>5</sup>.

### D. (Adjunct-)directeuren

Met ingang van 1 januari 2009 worden werkgevers in het primair onderwijs in staat gesteld om de directeur van iedere school in schaal DA tot en met DC + uitloop een toelage van 275 euro per maand toe te kennen. Hetgeen daarover is vastgelegd in het verslag van het tripartiete overleg wordt opgenomen in de decentrale CAO-PO. Vanaf 1 augustus 2010 wordt een budget beschikbaar gesteld om de salarispositie van adjunct-directeuren in schaal AA te verbeteren. Met dit budget kan schaal AA vervallen zodat schaal AB de voor de adjunct-directeuren laagst geldende schaal wordt.

### Borging

Sociale partners spreken af in het kader van de borging van de functiemix te komen tot een "sleutel" op zowel brinnummerniveau als bestuursniveau om op deze manier het gewenste volume aan LB- resp. LC-functies vast te stellen. Daarbij wordt uitgegaan van verschillende sleutels per schoolsoort. De uitwerking van deze sleutels is opgenomen in de bijlage.

De P(G)MR kan in het basisonderwijs via het bestuursformatieplan met het schoolbestuur afspreken dat het aantal LC-functies – budgettair neutraal - wordt omgeruild voor meer LB-functies.

Sociale partners spreken in de CAO-PO af hoe bovengenoemde informatie verstrekt wordt aan de vakorganisaties.

<sup>5</sup> Het genoemde bedrag is incl. vakantie- en eindejaarsuitkering en wordt maandelijks uitbetaald in een bedrag van € 61 per maand. Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de omvang van de dienstbetrekking.

### Definitie leraar

Om te komen tot de vaststelling van de percentage functiemix gaat men uit van het aantal aanwezige LA fte's in BaO en het aantal LB fte's in S(B)O bij betreffend bestuur, ongeacht de taakstelling van de werkzame personen in de LA functie respectievelijk in de LB functie.

Sociale partners spreken af dat voor de toekenning van de hogere functies van de functiemix zoals benoemd in paragraaf 2.1.1. onder A geldt de definitie van leraar. Dit betekent dat voor de toekenning geldt dat betreffende werknemer voor de helft of meer van de 930 lessen per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeeft.

### Monitoring door OCW

Partijen spreken af dat in het kader van monitoring van de inzet van convenantsmiddelen per instelling jaarlijks wordt bekeken of de convenantsmiddelen voor het functiegebouw herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.8).

### Toekenning tweede tranche

De additionele middelen ten behoeve van de verbetering van de functiemix worden gefaseerd verstrekt. Na een initiële verstrekking van financiële middelen (met oploop) zullen aanvullende convenantsmiddelen worden verstrekt als de sector de tussendoelen heeft bereikt en de verstrekte middelen ten behoeve van versterking van de functiemix volledig en herkenbaar in de geschoonde gemiddelde loonsom van de leraarsformatie zijn toegevoegd. Partijen spreken af dat, indien op sectorniveau de tussendoelen zijn bereikt, de tweede tranche van het budget beschikbaar komt voor de sector aan het begin van schooljaar 2012-2013. In 2011 dient 16 procent van de leraren (gerekend in voltijdbanen) met een lesgevende taak conform schaal LB en 1 procent in schaal LC te worden bezoldigd<sup>6</sup>. Voor het S(b)O dient in 2011 95,5 procent van de leraren (gerekend in voltijdequivalenten) in schaal LB en (tenminste) 4,5 procent in LC te worden bezoldigd. Indien de sector in 2011 deze tussendoelen niet heeft bereikt, dan wordt het aanvullend functiemixbudget afgestemd op de op dat moment gerealiseerde functiemix op bestuursniveau.

### Informatieverstrekking P(G)MR

De sociale partners spreken af dat de schoolbesturen de P(G)MR uit eigen beweging informeren over

- relevante data met betrekking tot de functiemix en het te voeren beleid;
- de omvang van het beschikbare budget dat als herkenbare component in de lumpsum is opgenomen<sup>7</sup>.

De bovenstaande afspraken zoals genoemd in paragraaf 2.1. inclusief de bijlagen worden vastgesteld in de decentrale CAO-PO per 1 januari 2009.

<sup>6</sup> Scholen kunnen er voor kiezen de 1% in schaal C om te zetten in extra schalen LB.

<sup>7</sup> Zie ook bijlage/toelichting over het vaststellen van schoolbeleid met betrekking tot de functiemix.

### **2.1.2 Optimale inzetbaarheid**

#### *Optimaliseren arbeidsduur*

Sociale partners in het primair onderwijs zullen bevorderen dat scholen en leerkrachten optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt om meer te werken en de individuele arbeidsduur te verhogen. Daarbij zal met name gestreefd worden naar een grotere participatie van leerkrachten die in deeltijd werken.

#### *Verminderen van werkdruk/werkbelasting*

De Kwaliteitsagenda Primair Onderwijs draagt door duidelijker prioriteitstelling in de opdracht van de school, bij aan vermindering van werkdruk. Daarnaast zullen sociale partners in het primair onderwijs scholen ondersteunen bij de aanpak van werkdruk door hierover sectorale afspraken maken. Deze afspraken hebben betrekking op:

- preventie van uitval vanwege werkdruk door het inventariseren en vroegtijdig signaleren van risicofactoren in het kader van arbobeleid;
- in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid afspraken te maken over werkdrukverlagende maatregelen op werknemersniveau;
- een evenwichtiger verdeling van de werkbelasting over het personeel door een zorgvuldig taakbeleid en een efficiënte organisatie van het werk;
- de mogelijkheden voor leerkrachten om de organisatie van het werk en de inrichting van het primaire proces mede vorm te geven.

#### *Inzet conciërges en/of administratieve medewerkers*

Sociale partners in het primair onderwijs en de minister van OCW onderschrijven het belang van de inzet van ondersteunend personeel voor de verlaging van de werkdruk van de leraar en de schoolleiding. Dit draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en aan de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het leraarsberoep. Om te bereiken dat er meer conciërges en of administratieve medewerkers in het basisonderwijs komen, hebben sociale partners in het primair onderwijs en de minister van OCW een regeling afgesproken voor een loonkostensubsidie voor het aanstellen van deze functionarissen. Op grond hiervan kunnen minimaal 1550 ondersteuners structureel worden aangesteld. Met genoemde regeling wordt reeds in 2008 een belangrijke stap gezet in de verlaging van de werkdruk van leraren en schoolleiders.

## 2.2 Voortgezet onderwijs

### 2.2.1 Een betere beloning

Sociale partners en de minister van OCW komen overeen voor de leraren in het voortgezet onderwijs op de volgende wijze in te zetten op een betere beloning<sup>8</sup>.

#### A. Meer loopbaanmogelijkheden ('functiemix')

Het verbeteren van het loopbaanperspectief en het belonen van kwaliteit versterkt de aantrekkingskracht van het beroep. Om die reden spreken partijen af dat de invulling van hogere leraarfuncties op sectorniveau de volgende ontwikkeling zal kennen<sup>9</sup>:

Salarisschaal	LA	LB	LC	LD	LE
Huidige situatie (2006)	n.v.t.	65%	17%	18%	0%
Situatie in 2014	n.v.t.	44%	27%	29%	0%

Het extra budget is afgestemd op de realisering van deze ontwikkeling en komt vanaf 2010 beschikbaar.

#### B. Opleiding als criterium bij functiewaardering

De VO-raad en centrales maken in de CAO-VO afspraken over de herijking van het functiewaarderingssysteem, ten behoeve van duidelijke criteria voor het benoemen van leraren in hogere salarisschalen op basis van functie en opleiding. In bijlage A wordt dit verder uitgewerkt.

#### C. Kortere salarislijnen

Partijen spreken af dat

- per 1 januari 2009 de schalen LB, LC, LD en LE worden ingekort van 18 naar 17 jaar, per 2010 naar 16 jaar en per 2011 naar 15 jaar; daarna worden de carrièrelijnen verder ingekort tot uiteindelijk 12 jaar in 2014;
- de stappen in de carrièrelijn van de schalen LA tot en met LD krijgen na de vierde periodiek een progressief verloop;
- een koppeling wordt aangebracht tussen het toekennen van periodieken en de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken; dit moet operationeel zijn op het moment dat de salarislijnen zijn ingekort tot 12 jaar;
- aan de leraar die het maximum van de salarisschaal heeft bereikt, wordt vanaf 1 januari 2009 een schaal-uitloopbedrag van € 1000 op jaarbasis toegekend<sup>10</sup>.

De afspraken over de inkorting van de carrièrelijnen worden vastgesteld in de decentrale CAO-VO per 1 augustus 2008.

#### D. Beloning in tekortregio's

In het kader van dit convenant komen per 1 januari 2009 extra middelen beschikbaar voor het realiseren van een nieuw functiegebouw van VO leraren in de Randstadregio's (de vier grote steden, Almere, en de omliggende regio's, te weten de RPA gebieden

<sup>8</sup> Een toelichting op deze afspraken is opgenomen in de bijlage bij dit convenant.

<sup>9</sup> Exclusief regionale beloning.

<sup>10</sup> Het genoemde bedrag is incl. vakantie- en eindejaarsuitkering. Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de omvang van de dienstbetrekking op die datum. De nadere uitwerking geschiedt conform de voorwaarden van de huidige bindingstoelage met een eenmalig toetsingsmoment.

Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden). Het extra budget moet VO instellingen in deze regio's in staat stellen de volgende ontwikkeling van het functiegebouw te realiseren:

Salarisschaal	LA	LB	LC	LD
G4 en Almere en omliggende RPA's in 2006	n.v.t.	67%	16%	17%
G4 en Almere en omliggende RPA's in 2014	n.v.t.	16%	55%	29%

Naast de ontwikkeling op sectorniveau zal de ontwikkeling van het functiegebouw ook apart worden gemonitord voor gebieden met regionale beloning.

#### Borging

Sociale partners zullen in het kader van de borging van de functiemix nadere afspraken vastleggen in de CAO-VO. Deze afspraken zijn opgenomen in de bijlage en hebben betrekking op de bestemming van het budget, de inzet van LC en LD-functies, de ingroei naar de nieuwe functiemix, de herijking van het functiewaarderingsstelsel (FUWA-VO), de betrokkenheid van de P(G)MR, de verantwoording en de naleving van deze cao-afspraken.

De minister van OCW gaat er vanuit dat deze afspraken passen binnen de budgetten van de scholen.

#### Monitoring door OCW

Partijen spreken af dat in het kader van monitoring van de inzet van convenantmiddelen per instelling jaarlijks wordt bekeken of de convenantmiddelen voor het functiegebouw herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.8). Zodra blijkt dat de realisatie achterblijft bij de overeengekomen doelen vindt tripartiet overleg plaats over de wijze waarop de doelen gehaald kunnen worden.

#### Toekenning tweede tranche

De additionele middelen voor deze convenantafspraken worden gefaseerd verstrekt. Na een initiële verstrekking van financiële middelen zullen aanvullende convenantmiddelen worden verstrekt als de sector de tussendoelen heeft bereikt en de verstrekte middelen ten behoeve van versterking van de functiemix volledig en herkenbaar in de geschoonde gemiddelde loonsom van de leraarsformatie zijn toegevoegd. Partijen spreken af dat, indien op sectorniveau de tussendoelen zijn bereikt, de tweede tranche van het budget beschikbaar komt voor de sector aan het begin van schooljaar 2012-2013.

In de Randstadregio's wordt in 2011 minimaal een functiemix bereikt van LB 36%, LC 45% en LD 19%. De overige regio's behalen ten minste een functiemix van LB 62%, LC 19% en LD 19%<sup>11</sup>. Indien de sector op meetdatum 1 augustus 2011 deze tussendoelen

<sup>11</sup> In 2011 wordt dienstengevolge landelijk (inclusief regiotoeslag) minimaal een functiemix bereikt van LB 52%, LC 29% en LD 19%.

niet heeft bereikt, dan wordt het aanvullend functiemix budget afgestemd op het op dat moment gerealiseerde functiemix op bestuursniveau.

#### Informatieverstrekking P(G)MR

De sociale partners spreken af in de CAO-VO dat de schoolbesturen de P(G)MR uit eigen beweging informeren over relevante data met betrekking tot de functiemix en het te voeren beleid, alsmede over de bekostigingsbrief waarin de convenantmiddelen als een - op school/brinnummer niveau - herkenbaar budget zijn opgenomen.

#### **2.2.2 Optimale inzetbaarheid**

##### *Optimaliseren arbeidsduur*

Sociale partners in het voortgezet onderwijs zullen bevorderen dat scholen en leerkrachten optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt om meer te werken en de individuele arbeidsduur te verhogen. Daarbij zal met name gestreefd worden naar een grotere participatie van leerkrachten die in deeltijd werken.

##### *Verminderen van werkdruk/werkbelasting*

Sociale partners in het voortgezet onderwijs zijn de CAO Voortgezet Onderwijs (CAO VO) 2007-2008 overeengekomen met de volgende afspraak:

"Partijen zullen op korte termijn het overleg hervatten over een nieuw af te sluiten CAO, die (uiterlijk) moet ingaan op 1 juli 2008, waarbij naast de salarisparagraaf (inclusief de dertiende maand) andere arbeidsvoorwaarden, waaronder taakbeleid, werkdruk en professionalisering, hoge prioriteit hebben en onderdeel uitmaken van de af te sluiten CAO Voortgezet Onderwijs teneinde de werkdruk in het voortgezet onderwijs te verlagen."

Paragraaf 3. Financieel kader: algemeen en per sector<sup>12</sup>

Bedragen x € 1 miljoen						
Actielijn	onderdeel/sector	2009	2010	2011	2012	2020
Een sterker beroep	scholingsfonds	22	40	59	82	82
	overig	41	56	55	56	56
		<b>62</b>	<b>96</b>	<b>114</b>	<b>138</b>	<b>138</b>
Een betere beloning	PO	122	163	186	201	288
	VO	88	172	205	238	389
	<i>wv. regionaal</i>	12	50	50	50	58
		<b>210</b>	<b>335</b>	<b>391</b>	<b>439</b>	<b>677</b>
Een professionelere school	conciërges	20	20	20	20	20
	overig	36	36	36	5	25
		<b>56</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>25</b>	<b>45</b>
Overige maatregelen		<b>20</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>10</b>
<b>Totaal kosten</b>		<b>348</b>	<b>513</b>	<b>584</b>	<b>623</b>	<b>870</b>

Voor een deel van de maatregelen en het dekkingspakket geldt dat deze ingaan na deze kabinetsperiode. Voor maatregelen na 2011 is in principe dekking voorzien, maar de maatregelen en dekking zullen door een nieuw kabinet vanzelfsprekend moeten worden bevestigd.

<sup>12</sup> Het genoemde bedrag voor het scholingsfonds betreft het gehele budget voor PO, VO, BVE en HBO. Hiervoor geldt een aparte regeling.

## Bijlage

### A. Informatie per sector

#### Primair onderwijs

##### ***Afspraken van sociale partners tot borging van de functiemix primair onderwijs.***

Afgesproken is in het kader van de functiemix te komen tot een 'sleutel' op zowel brinnummerniveau als bestuursniveau om op deze manier het aantal LB- resp. LC-functies vast te stellen.

Daarbij wordt uitgegaan van de volgende sleutels per schoolsoort:

##### Basisonderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$0,3 (L/22 - 2) = \text{LB-fte's}$ . Indien  $L < 98$  dan geldt  $0,3 (L/22 - 1) = \text{LB-fte's}$ .

op bestuursniveau<sup>13</sup>:

$0,4 (\text{aantal fte LA}) = \text{LB-fte's}$ .

$0,02 (\text{aantal fte LA}) = \text{LC-fte's}$ .

##### Speciaal basisonderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$0,14 (L/14 - 2) = \text{LC-fte's}$ . Indien  $L < 100$  dan geldt  $0,14 (L/14 - 1) = \text{LC-fte's}$ .

op bestuursniveau:

$0,14 (\text{aantal fte LB}) = \text{LC-fte's}$ .

##### Voortgezet speciaal onderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$0,14 (L/7 - 2) = \text{LC-fte's}$ . Indien  $L < 50$  dan geldt  $0,14 (L/7 - 1) = \text{LC-fte's}$ .

op bestuursniveau:

$0,14 (\text{aantal fte LB}) = \text{LC-fte's}$ .

##### Speciaal onderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$0,14 (L/12 - 2) = \text{LC-fte's}$ . Indien  $L < 50$  dan geldt  $0,14 (L/12 - 1) = \text{LC-fte's}$ .

op bestuursniveau:

$0,14 (\text{aantal fte LB}) = \text{LC-fte's}$ .

---

<sup>13</sup> Met fte's wordt bedoeld: feitelijk aantal fte's naar bezoldigingsschaal.



### ***Informatie t.b.v. schoolbeleid m.b.t. de functiemix in PO***

Besturen zullen eigen beleid moeten vaststellen ten aanzien van de functiemix, in samenhang met de leraar-leerling ratio. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de eventuele inzet van flexleerkrachten. Om de besturen in staat te stellen om eigen beleid vast te stellen t.a.v. de functiemix, en om de P(G)MR in staat te stellen om een adequate rol te spelen in het besluitvormingsproces, zal jaarlijks door MinOCW/Cfi per schoolbestuur op internet het volgende gepubliceerd worden:

- de gerealiseerde functiemix op brinnummer en bestuursniveau;
- de leraar-leerling ratio;
- de gemiddelde loonsom per leraar in het afgelopen jaar; en
- de te behalen gemiddelde loonsom per leraar, op basis van het 'functiemix budget' dat in het komend jaar voor de instelling beschikbaar zal komen.

Een eerste 'nulmeting' van deze indicatoren zal beschikbaar komen op Prinsjesdag 2008.

### ***Inkorting salarislijnen en verhoging maximumsalaris***

- De salarisschalen voor leraren (LA, LB, LC, LD en LE) worden per 1 januari 2009 ingekort van 18 jaar naar 17 jaar, per 1 januari 2010 naar 16 jaar en per 1 januari 2011 naar 15 jaar.
- Dit betekent dat leraren op 1 januari 2009, 1 januari 2010 en 1 januari 2011 worden ingepast in de nieuwe salarisschalen die per die datum gaan gelden. Deze inpassing zorgt er voor dat voor het merendeel van de leraren per die datum een hoger salarisbedrag gaat gelden. Daarnaast bereiken de leraren eerder het maximumsalaris.
- Voorbeeld (op loonpeil 1 augustus 2007):  
De bedragen zijn nog indicatief; de definitieve vaststelling van de salarisbedragen moet nog plaatsvinden. Een leraar is acht jaar werkzaam in het basisonderwijs en wordt in december 2008 betaald volgens het schaalbedrag € 2535 (schaal LA, salarisnummer 8). Op 1 januari 2009 wordt het salaris van deze leraar vastgesteld op € 2559 (schaal LA, salarisnummer 8). Op 1 augustus 2009 ontvangt de leraar de jaarlijkse periodieke verhoging en geldt voor hem vanaf die datum het schaalbedrag € 2614 (schaal LA, salarisnummer 9). Per 1 januari 2010 wordt het salaris vastgesteld volgens het schaalbedrag € 2642 (schaal LA, salarisnummer 9). Op 1 augustus 2010 ontvangt de leraar de jaarlijkse periodieke verhoging en geldt voor hem vanaf die datum het schaalbedrag € 2707 (schaal LA, salarisnummer 10). Per 1 januari 2011 wordt het salaris vastgesteld volgens het schaalbedrag € 2745 (schaal LA, salarisnummer 10)  
Op grond van de huidige salarislijnen zou de leraar op 1 augustus 2018 het maximumsalaris bereiken; door de verkorting van de salarislijnen zal de leraar op 1 augustus 2015 het maximumsalaris bereiken.

De nieuwe salarisschalen worden zo ingericht dat naar mate de leraar langer werkzaam is, de salarisstappen (vanaf de vijfde periodiek) steeds groter worden.

## Voortgezet onderwijs

### ***Uitwerking functiemix VO (inclusief regionale beloning) op schoolniveau***

De ontwikkeling van de functiemix op bestuursniveau dient overeen te komen met de ontwikkeling op sectorniveau.

### Ontwikkeling per schoolsoort VO

De samenstelling van de leraarformatie verschilt sterk per schoolsoort. Afhankelijk van schoolsoort betekent dit op bestuursniveau de volgende ontwikkeling:

Aandeel leraren per bezoldigingsschaal, per schoolsoort, landelijk gemiddeld, 2006			
	fte_LB	fte_LC	fte_LD
vmbo/havo/vwo	65%	18%	17%
vmbo-t/havo/vwo	58%	15%	26%
havo/vwo	44%	17%	38%
vmbo	84%	14%	2%
VO totaal	65%	17%	18%

Aandeel leraren per bezoldigingsschaal buiten de Randstadregio's, per schoolsoort, 2014			
	fte_LB	fte_LC	fte_LD
vmbo/havo/vwo	44%	28%	28%
vmbo-t/havo/vwo	38%	25%	37%
havo/vwo	24%	27%	49%
vmbo	64%	24%	13%
VO totaal (buiten Randstadregio's)	44%	27%	29%

Aandeel leraren per bezoldigingsschaal in de Randstadregio's, per schoolsoort, 2014			
	fte_LB	fte_LC	fte_LD
vmbo/havo/vwo	19%	56%	25%
vmbo-t/havo/vwo	11%	54%	35%
havo/vwo	4%	50%	46%
vmbo	35%	53%	12%
VO totaal (Randstadregio's)	16%	55%	29%

### ***Informatie t.b.v. schoolbeleid m.b.t. de functiemix***

Besturen zullen eigen beleid moeten vaststellen ten aanzien van de functiemix, in samenhang met de leraar-leerling ratio. Om de besturen in staat te stellen om eigen beleid vast te stellen t.a.v. de functiemix, en om de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad (GMR) in staat te stellen om een adequate rol te spelen in het besluitvormingsproces, zal jaarlijks door MinOCW/Cfi per schoolbestuur op internet het volgende gepubliceerd worden:

- de gerealiseerde functiemix;
- de leraar-leerling ratio;
- de gemiddelde loonsom per leraar in het afgelopen jaar; en

- de te behalen gemiddelde loonsom per leraar, op basis van het 'functiemix budget' dat in het komend jaar voor de instelling beschikbaar zal komen.

Een eerste 'nulmeting' van deze indicatoren zal beschikbaar komen op Prinsjesdag 2008.

### ***Nadere afspraken tussen sociale partners ten aanzien van de functiemix die zullen worden verankerd in de CAO-VO***

#### *Doelbestemming*

Het extra budget voor de invulling van meer hogere leraarsfuncties is uitsluitend bestemd voor de realisatie van meer OP-formatie in de schalen LC en LD en dient daar ook elk jaar volledig voor te worden ingezet.

De extra formatie op grond van het budget voor de functiemix wordt uitsluitend toegekend aan leraren met lesgeven als hoofdtaak, dat wil zeggen dat zij in overwegende mate (bedoeld is meer dan ca. 60 %) zijn belast met een lestaak. Als gevolg van de versterkte functiemix mag de leerling-leraar ratio niet negatief worden beïnvloed.

#### *Invulling functiemix*

Sociale partners zullen in de CAO landelijke doelen opnemen over de te realiseren functiemix. Hiervoor worden per schoolsoortgroep (1 t/m 4) en regio percentages in de CAO opgenomen. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR jaarlijks het volume aan functies vast dat omgezet wordt in hogere functies. Daarbij wordt zowel recht gedaan aan de bestaande functiemix als aan de landelijk overeengekomen doelen. De werkgever en P(G)MR geven per functiegroep (LC of LD) aan hoeveel functies in dat jaar gerealiseerd worden.

#### *LD functie*

Leraren met een eerstegraads bevoegdheid, die ongeacht de omvang, in de bovenbouw structureel lesgeven hebben recht op een LD functie. Partijen zullen dit recht in de CAO verankeren.

#### *LC functie*

Een werknemer die aan onderstaande criteria voldoet kwalificeert zich daarmee om in aanmerking te kunnen komen voor een LC functie.

1. Extra opleiding(en) of in de praktijk door werkervaring verworven expertise op pedagogisch-didactisch gebied / op het gebied van zorgbreedte, dan wel
2. een meervoudige tweedegraads bevoegdheid of
3. een eerstegraads bevoegdheid.

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zich dieper en / of breder te ontwikkelen om aan bovenstaande criteria te voldoen.

Aan de hand van nog nader te ontwikkelen criteria wordt tussen de LB- en LC-functie onderscheid gemaakt in daadwerkelijk uitgevoerde lesgevende werkzaamheden. Wanneer de werknemer door de werkgever de bij een LC-functie behorende werkzaamheden krijgt opgedragen dient de werkgever de werknemer ook in een LC-functie te benoemen.

#### *Herijking functiewaarderingssysteem (FUWA VO 2002)*

Sociale partners hebben geconstateerd dat het gebruik van FUWA binnen de sector op veel problemen stuit. Sociale partners zullen daarom op korte termijn overleggen of en zo ja op welke wijze FUWA beter op de onderwijssituatie toegesneden en meer gebruiksvriendelijk kan worden gemaakt en er handreikingen voor het gebruik er van kunnen worden opgesteld.

De werkgever verplicht zich om, met inachtneming van hetgeen hiervoor bepaald is ten aanzien van de LC en LD-functie, in overleg met de PMR binnen FUWA-VO een geactualiseerde functiebeschrijving voor de OP-functies LB, LC en LD tot stand te brengen.

#### *Ingroei naar nieuwe functiemix*

Zolang nog niet het volledige budget beschikbaar is voor de te realiseren functiemix kan er nog geen sprake zijn van een ongeclausuleerd recht op toewijzing van een LD-functie. De LD-functies zullen stapsgewijs moeten worden uitgegeven. In overleg met de PMR zal de werkgever beleid ontwikkelen met betrekking tot de toewijzing van deze functies, met dien verstande dat de beschikbare ruimte steeds volledig wordt ingezet.

#### *Ondersteuning P(G)MR*

Sociale partners stellen op basis van het door de CAO-partijen geautoriseerde verantwoordingsmodel een instrument op waarmee de P(G)MR kan nagaan dat het beschikbare budget uitsluitend en volledig is ingezet voor het realiseren van de overeengekomen verbetering van de functiemix. Het instrument wordt als bijlage in de CAO opgenomen.

#### *Verantwoording*

De werkgever legt verantwoording af aan de P(G)MR en in het jaarverslag over de realisatie van het gewenste functiebouwwerk. Partijen maken nadere afspraken over de wijze waarop deze gegevens voor partijen toegankelijk worden gemaakt.

#### *Naleving CAO*

Sociale partners zullen in het algemeen en ter controle op de invoering van de functiemix zowel een reactief als proactief beleid voeren ten aanzien van de naleving van de CAO.

#### ***Inkorting salarislijnen en verhoging maximumsalaris***

- De salarisschalen voor leraren (LB, LC, LD en LE) worden per 1 januari 2009 ingekort van 18 jaar naar 17 jaar, per 1 januari 2010 naar 16 jaar en per 1 januari 2011 naar 15 jaar.
- Dit betekent dat leraren op 1 januari 2009, 1 januari 2010 en 1 januari 2011 worden ingepast in de nieuwe salarisschalen die per die datum gaan gelden. Deze inpassing zorgt er voor dat voor het merendeel van de leraren per die datum een hoger salarisbedrag gaat gelden. Daarnaast bereiken de leraren eerder het maximumsalaris.
- De salarislijnen worden daarna verder ingekort tot uiteindelijk 12 jaar in 2014.
- Voorbeeld (op loonpeil 1 juli 2007):  
Een leraar is 6 jaar werkzaam in het voortgezet onderwijs en wordt in december 2008 betaald volgens het schaalbedrag € 2577 (schaal LB, salarisnummer 6). Op 1 januari 2009 wordt het salaris van deze leraar vastgesteld op € 2591 (schaal LB, salarisnummer 6). Op 1 augustus 2009 ontvangt de leraar de jaarlijkse periodieke

- verhoging en geldt voor hem vanaf die datum het schaalbedrag € 2652,- (schaal LB, salarisnummer 7). Per 1 januari 2010 wordt het salaris vastgesteld volgens het schaalbedrag € 2680 (schaal LB, salarisnummer 7). Op 1 augustus 2010 ontvangt de leraar de jaarlijkse periodieke verhoging en geldt voor hem vanaf die datum het schaalbedrag € 2757,- (schaal LB, salarisnummer 8). Per 1 januari 2011 wordt het salaris vastgesteld volgens het schaalbedrag € 2773 (schaal LB, salarisnummer 8). Op grond van de huidige salarislijnen zou de leraar op 1 augustus 2018 het maximumsalaris bereiken; door de verkorting van de salarislijnen naar uiteindelijk 12 jaar zal de leraar op 1 augustus 2014 het maximumsalaris bereiken.
- De nieuwe salarisschalen worden zo ingericht dat naar mate de leraar langer werkzaam is, de salarisstappen (vanaf de vijfde periodiek) steeds groter worden.

## **B. Overzicht personeelsgegevens<sup>14</sup>**

Ten behoeve van verschillende doeleinden, zoals het maken van ramingen van het lerarentekort, verzamelt OCW/CFI personeelsgegevens. Voor de monitoring van het actieplan is tijdige, volledige en accurate levering van deze gegevens noodzakelijk. Een voortzetting van leveringen via salarisverwerkers en/of administratiekantoren draagt bij aan een soepel en geautomatiseerd proces. Over het vermijden van administratieve lasten bij het leveren van deze gegevens vindt overleg plaats met de werkgeversorganisaties. De personele gegevens hebben betrekking op:

- de persoon
- de arbeidsrelatie
- de functie en betrekkingssomvang
- de hoogte en samenstelling van het salaris en de loonkosten
- de perioden van verlof
- de implementatie van de wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- de verrekening van loonvervangende uitkeringen en toelagen die door of voor het personeel van uitkeringsinstanties worden ontvangen

### *Onderdeel Persoon:*

Personeelsnummer en code salarisadministratie  
Peilmaand en extractiedatum  
Geslacht en geboortedatum  
Bevoegdheid (of opleiding) per vak en jaartal behalen bevoegdheid

### *Onderdeel Arbeidsrelatie:*

Bovenschoolse functie  
Organisatienummer bevoegd gezag en -school, volgnummer  
Begindatum en einddatum arbeidsrelatie  
Aard arbeidsrelatie  
Betrekkingsomvang  
BAPO-omvang  
Functieschaal  
Brutosalaris bij normbetrekking  
Salarisschaal, salarisnummer en eindnummer  
Functiecategorie  
Vervanger, Vervanging tlv VF  
Gesubsidieerde baan  
Financieringsbron  
Vak en aantal uren onderwijs

---

<sup>14</sup> Deze gegevens zijn of zullen nader worden uitgewerkt in de verschillende wettelijke kaders: Voor instellingen in het primair onderwijs op grond van artikel 178a, derde lid, van de Wet op het primair onderwijs, artikel 164a, derde lid, van de Wet op de expertisecentra, artikel 11a, tweede lid, van het Besluit bekostiging WPO, artikel 10b, tweede lid, van het Besluit bekostiging WEC en artikel 4 van het Besluit informatievoorziening WPO/WEC en artikel 2, vierde lid van de regeling structurele gegevensleveringen WPO/WEC; Voor het voortgezet onderwijs op grond van artikel 103a, derde lid van de Wet op het voortgezet onderwijs en artikel 2 van het Besluit informatievoorziening WVO.

*Onderdeel Loon, toelagen en kortingen:*

Bedrag en soort loon, toelage of korting

Jaar en de maand waarop het betrekking heeft

*Onderdeel Verlofgegevens (waaronder ziekteverlof):*

Begindatum en einddatum verlof

Omvang en soort verlof

*Onderdeel "in mindering te brengen uitkeringen":*

Organisatienummer school, -bevoegd gezag en -administratiekantoor

Maand waarin de levering gedaan wordt

Jaar waarop de melding betrekking heeft

Uitkeringsbedrag

*Onderdeel WIA:*

Organisatienummer bevoegd gezag

Peiljaar

Aantal personen 1 tot 35% arbeidsongeschikt

Behoud 35min en uitplaatsing 35min

Instroom WGA en behoud WGA

Aanlevering personeelsgegevens door besturen

De besturen dragen zorg voor de aanlevering van de genoemde personeelgegevens. Een geautomatiseerde elektronische aanlevering van deze gegevens via salarisadministrateurs en/of administratiekantoren is gebruikelijk en scheelt aanzienlijk in administratieve lasten. De eventuele door de salarisadministrateur/het administratiekantoor in rekening gebrachte kosten komen voor rekening van de besturen. Het ministerie van OCW stelt per 1 januari 2009 structureel een onkostenvergoeding beschikbaar voor deze gegevensleveringen in de sectoren PO en VO. Dit bedrag is gebaseerd op de bedragen die tot op heden in rekening zijn gebracht voor de aanlevering van vergelijkbare gegevens aan CFI. Dit bedrag bedraagt circa €200.000,-.