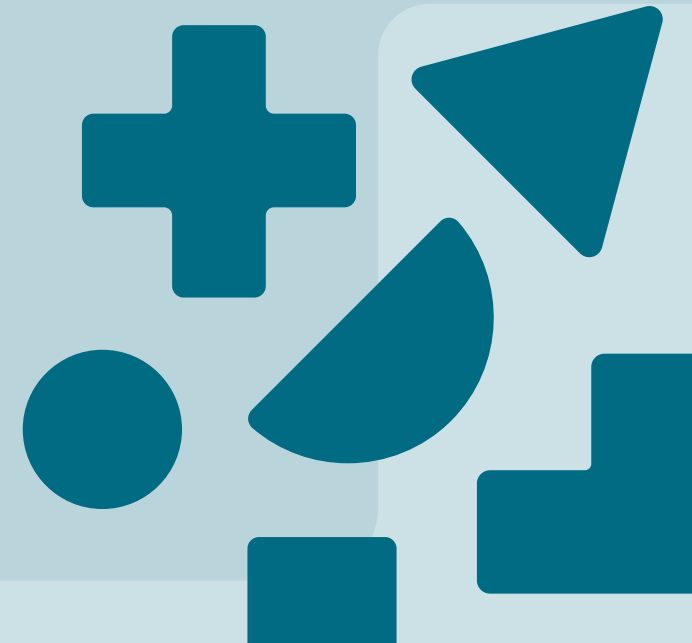




HANDREIKING **REMUNERATIEBELEID BESTUURDERS** **FUNDEREND ONDERWIJS 2022**

Handreiking van de vereniging van toezichthouders
in onderwijs en kinderopvang





HANDREIKING REMUNERATIEBELEID BESTUURDERS FUNDEREND ONDERWIJS 2022

Handreiking van de vereniging van toezichthouders
in onderwijs en kinderopvang

Disclaimer

Deze handreiking is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Indien u desondanks een fout ontdekt, laat ons dat dan weten. Deze tekst geldt niet als een (juridisch) advies, maar beschrijft aandachtspunten en processtappen. U kunt zich in rechte niet beroepen op deze tekst.

© VTOI-NVTK, 2022

Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van VTOI-NVTK.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a database or retrieval system, or published, in any form or in any way, electronically, mechanically, by print, photoprint, microfilm or any other means without prior written permission from VTOI-NVTK.

VTOI-NVTK
september 2022





Goed Toezicht

Visie op Goed Toezicht

De (wettelijke) basis van toezicht

- De ontwikkeling van governance
- Bestuursmodellen
- Wettelijke regelingen
- Statuten en reglementen

Instrumenten voor Goed Toezicht

- Toezichtvisie
- Toezichtskader en toetsingskader
- Informatieprotocol
- Jaarplan, jaaragenda, agenda en commissies

Wat doet de RvT?

- De 4 rollen van het toezicht
- De toezichtrol
- De werkgeversrol
- Inhoudelijke thema's
- Maatschappelijke verantwoording

Het functioneren van de raad zelf

- Werving en selectie
- Zelfevaluatie
- Boardroom dynamics
- Professionalisering
- Bezoldiging van de raad



Deze handreiking maakt onderdeel uit van een set handreikingen die zijn ontwikkeld om raden van toezicht op een praktische wijze te ondersteunen bij hun werk en te stimuleren de kwaliteit van het toezicht te verbeteren.

Daartoe is een samenhangende set van thema's en subthema's uitgewerkt. De plaats van deze handreiking is in het overzicht aangevinkt.

+ Goed werkgeverschap

HRM-cyclus bestuurder

De (wettelijke) basis van toezicht

- Werving en selectie
- Inschaling
- Aanstelling
- Onboarding
- Exit

Gesprekscyclus RvT-Bestuurder

- Rol en werkwijze remuneratiecommissie

☐ CAO Bestuurders Funderend Onderwijs

- CAO Bestuurders Funderend Onderwijs



Inhoud

	Inleiding	5
	Opzet van de handreiking	5
1.	Beloningsstructuur	6
	Functies van de beloningsstructuur	6
	Bouwstenen voor de beloningsstructuur	7
	Evalueren functioneren bestuurder en belonen	8
2.	Funcțiezwaarte en beloning	9
	Uitgangspunten en werkwijze	9
	Omgevingsfactoren / factoren met maatschappelijke impact	11
	• Verzwarende factoren binnen een salarisschaal	11
	• Bestuurlijke ervaring en overige factoren	11
	• Samenvatting en voorbeelden	11
	De hoogte van de beloning	12
	Openbaar maken van de beloning	12
3.	Secundaire arbeidsvoorwaarden	13



Inleiding

Na enkele jaren te hebben gewerkt aan de integratie van de Cao Bestuurders PO en de Cao Bestuurders VO hebben de Vereniging voor toezichthouders in onderwijs en kinderopvang VTOI-NVTK en Vereniging voor Onderwijsbestuurders (VvOB) op 11 juli 2022 overeenstemming bereikt over één cao voor bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs (funderend onderwijs).

Onderdeel van dit proces was het creëren van één nieuw geïntegreerd loongebouw. Op grond van ervaringen met vragen van leden over inschaling van bestuurders in de cao-salaristabellen leek het cao-partijen passend om bij het van toepassing worden van het nieuwe loongebouw toezichthouders in hun werkgeversrol enkele handvatten mee te geven. Tegelijkertijd achtte VTOI-NVTK het niet wenselijk dat in verband met het tot stand komen van een handreiking de invoering van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs werd uitgesteld.

VTOI-NVTK heeft de mogelijkheden onderzocht om op korte termijn een handreiking samen te stellen. Daarbij bleek dat de “Richtlijn Arbeidsvoorwaarden Bestuurders Kinderopvang” verschillende onderdelen bevat die ook toegepast kunnen worden op bestuurders funderend onderwijs.

De wijze waarop bestuurders funderend onderwijs overgaan van Cao bestuurders PO 2020 en van Cao Bestuurders VO 2020 naar één van de zeven salarisschalen van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2022 is beschreven in de laatstgenoemde cao. Dat geschiedt op basis van dezelfde criteria voor indeling van een schoolbestuur in de zeven klassen van de Wet Normering Topinkomens (WNT) voor de OCW-sectoren. De vaststelling van het percentage van de algemene verhoging - indexering van de salarisschalen – is het resultaat van de onderhandelingen tussen cao-partijen en geschiedt aan de cao-tafel. De voor u liggende handreiking gaat over het carrièreperspectief van de bestuurder en de daarbij horende doorstroom in zijn salarisschaal én over plaatsing van bestuurders bij indiensttreding binnen de bandbreedte van de schaal.

Opzet van de handreiking

Voor u ligt de handreiking Remuneratiebeleid Bestuurders Funderend Onderwijs (primair en voortgezet onderwijs). Aanleiding voor het opstellen van deze handreiking is het tot stand komen van één cao voor bestuurders funderend onderwijs met een nieuw geïntegreerd loongebouw voor zowel bestuurders in het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs.

De besturen van de VTOI-NVTK en de VvOB menen dat de handreiking voldoet aan de verwachtingen van de toezichthouders om bij de introductie van het nieuwe loongebouw handvatten mee te geven die behulpzaam kunnen zijn bij het vaststellen van de beloning en arbeidsvoorwaarden van bestuurders in het funderend onderwijs.



01. Belonings structuur

Functies van de beloningsstructuur

Het beleid inzake de beloning van de bestuurder is een belangrijk onderdeel van het gereedschap van een raad van toezicht. Dit instrument dient met zorg te worden gebruikt. De beloningsstructuur voor de bestuurder kent namelijk een aantal uiteenlopende functies. Die zullen hieronder kort worden besproken.

Werving van goede bestuurders

Om goede bestuurders te kunnen werven dient de organisatie een aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden. De opbouw en de hoogte van het salaris en de mate van inkomenszekerheid die daarmee samenhangt is mede bepalend voor een effectieve werving.

Kaderstellend voor het inkomen van de bestuurder

De zekerheid van een inkomen van een bepaald niveau is doorgaans de kern van een arbeidsvoorwaardenpakket. Vanuit het perspectief van de werkgever is het van belang om een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket te bieden om geschikte kandidaten voor de bestuurdersfunctie te kunnen werven en behouden. Meer in het algemeen zal de raad van toezicht als goed werkgever de inkomenszekerheid van werknemers willen waarborgen. Het spiegelbeeld van de inkomenszekerheid voor de bestuurder is de prestatiezekerheid voor de raad van toezicht. Door inkomenszekerheid te bieden mag de raad van toezicht van de bestuurder een overeenkomstige prestatie verwachten.

Prikkel voor specifieke prestaties

De raad van toezicht kan in de beloningsstructuur prikkels inbouwen voor het leveren van specifieke prestaties. De prestatieafhankelijke beloning is een voorbeeld van een dergelijke prikkel. Een voorbeeld van een mildere prikkel is de mogelijkheid om bij excellent uitoefenen van de functie het maximumsalaris van de functiegroep versneld te laten bereiken.

Ook het achteraf toekennen van een eenmalige toeslag voor een specifieke prestatie kan in bepaalde omstandigheden tot de mogelijkheden behoren, afhankelijk van de toelaatbaarheid op basis van een dan geldende cao en kijkend naar de gewenste cultuur van de organisatie.

Continuïteit voor de organisatie

Een goede beloningsstructuur is van belang voor de continuïteit van de organisatie. De organisatie is er bij gebaat dat medewerkers een zekere tijd gebonden blijven aan het bedrijf. Adequate beloning is een factor om personeel aan de organisatie te binden, ook op het hoogste niveau. Anderzijds kan de raad van toezicht juist met de beloningsstructuur die prestaties stimuleren die naar zijn oordeel van belang zijn voor de continuïteit van de organisatie op langere termijn.



Bouwstenen voor de beloningsstructuur

Een beloningsstructuur – de opbouw en de hoogte van de beloning van een bestuurder – wordt doorgaans opgebouwd uit drie elementen: een beloning voor de functie, een beloning voor de kwaliteiten van de functionaris en een beloning voor geleverde prestaties.

Functie

De functie van bestuurder wordt, zoals elke andere functie, gekenmerkt door een takenpakket waaruit de zwaarte van de functie kan worden afgeleid. Op basis van dit takenpakket wordt de beloningsbasis vastgesteld. De beloningsbasis (of vaste beloning) is dat deel van de totale beloning dat vast en onafhankelijk is van de resultaten van de organisatie of de mate waarin de bestuurder bepaalde doelstellingen heeft gerealiseerd. De beloningsbasis wordt vastgesteld op basis van het takenpakket van de functie in combinatie met de kenmerken van de organisatie, dus los van de functionaris. De beloning is gerelateerd aan de stoel, niet aan

degene die er op zit. Daarvoor gebruiken toezicht-houders in het onderwijs de criteria van de WNT: totale baten, aantal bekostigde leerlingen en aantal onderwijssoorten of sectoren.

Persoon

Om een functie adequaat te kunnen vervullen en het daarbij behorende takenpakket goed te kunnen uitvoeren heeft de betreffende persoon bepaalde competenties nodig. Bij de werving wordt er naar gestreefd iemand te selecteren die over de vereiste kennis en vaardigheden beschikt. Niettemin kan er in het begin van de aanstelling onzekerheid bestaan over het niveau van de competenties waarover de bestuurder beschikt. Bovendien kunnen de competenties zich tijdens de uitoefening van de functie verder ontwikkelen. De werkgever kan het gewenst vinden om de groei van het inkomen over een reeks van jaren afhankelijk te maken van de groei van de competenties. De raad van toezicht zal dan wel met de betreffende bestuurder overeen moeten komen op welke wijze een toename van competenties wordt vastgesteld en welke consequenties daar dan aan worden verbonden.

Het omgekeerde kan zich ook voordoen. Een te benoemen bestuurder beschikt over bewezen competenties die schaars zijn en daardoor kostbaar. De raad van toezicht kan ervoor kiezen de bestuurder hoger in te schalen in de op hem van toepassing zijnde salarisschaal.

Prestatie

Indien, naar het oordeel van de raad van toezicht, doelstellingen moeten worden gerealiseerd die voor de organisatie van vitaal belang zijn en die redelijkerwijs een bovengemiddelde inzet van de bestuurder vereisen, kan de mate waarin de doelen zijn gerealiseerd medebepalend zijn, voor de hoogte van de beloning achteraf. De prestatie wordt daarmee een van de bouwstenen van de totale beloningsstructuur. Het resulteert in dat deel van de totale beloning dat aan de bestuurder wordt toegekend voor het realiseren van door de raad van toezicht vastgestelde doelen, afhankelijk van de toelaatbaarheid daarvan in de dan geldende cao.



Verder moet de raad van toezicht zich ervan bewust zijn dat het benoemen van criteria waarop de prestatiegerelateerde beloning berust, bijzondere aandacht vergt. Wanneer er criteria worden benoemd die behoren bij de normale uitoefening van de functie schiet die beloning mogelijk haar doel voorbij. Bovendien kunnen prikkels ook tot 'perverse prikkels' verworden, waarbij alleen het resultaat telt en niet de manier waarop dat wordt verwezenlijkt. Daardoor kan de kwaliteit aangetast worden. Ook moeten de criteria zorgvuldig worden afgestemd op de actuele situatie waarin een organisatie zich bevindt: in een periode van groei is een ander instrumentarium vereist dan in een periode van krimp.

Prestatiegerelateerde beloning is minder gebruikelijk bij beloning van bestuurders in het onderwijs.

Het toekennen van een incidentele beloning aan een bestuurder voor uitzonderlijke prestaties of in een periode dat er een bijzondere inzet van de bestuurder wordt verwacht, bijvoorbeeld in het kader van een fusie, komt wel voor.

Samengevat: de beloning van de bestuurder kan zijn opgebouwd uit:

- beloningsbasis;
- snelheid van de doorgroei naar het maximumjaarinkomen;
- prestatieafhankelijke component.

Het vaststellen van het beloningsbeleid en de beloning is de verantwoordelijkheid van de raad van toezicht als collectief orgaan. Een remuneratiecommissie bestaande uit leden van de raad van toezicht kan daartoe voorstellen doen. Deze commissie kan zich laten adviseren door een externe adviseur.

Evalueren functioneren bestuurder en belonen

De beloning van de bestuurder wordt mede bepaald door de geregelde evaluatie van het functioneren van de bestuurder door de raad van toezicht. Aan het begin van de evaluatieperiode worden resultaat- en ontwikkelafspraken gemaakt. Deze kunnen eventueel gekoppeld worden aan een prestatiegerelateerde beloning. Aan het eind van de betreffende periode beoordeelt de remuneratiecommissie de stand van zaken met betrekking

tot gemaakte afspraken en bespreekt deze met de bestuurder. In deze bespreking kunnen ook aspecten van het functioneren van de bestuurder worden besproken die niet vooraf zijn vastgelegd, maar wel van belang zijn voor het functioneren van de onderwijsorganisatie. Voor het evalueren van het functioneren en de prestaties van de bestuurder kan de remuneratiecommissie gebruikmaken van het volgende onderscheid:

De bestuurder heeft gepresteerd:

- beneden de verwachtingen;
- conform de verwachtingen;
- boven de verwachtingen.

Bij het evalueren van het functioneren van de bestuurder kunnen de remuneratie- / evaluatiecommissie en de bestuurder gebruik maken van onder andere de volgende instrumenten:

- een door de bestuurder opgestelde zelfevaluatie;
- een instrument voor 360 graden feedback, zoals het instrument dat gebaseerd is op de 6 erkende professionaliseringsthema's;
- interviews met medewerkers;
- de resultaten van een collegiale bestuurlijke visitatie of een vergelijkbaar onderzoek.



02. Functiezwaarte en beloning

Uitgangspunten en werkwijze

In het Advies Bestuurdersbeloningen in het Onderwijs (Overduin BV, 2015) wordt functiewaardering als volgt gedefinieerd: “functiewaardering is het op een systematische, overdraagbare wijze rangschikken van functies naar hun onderlinge, relatieve zwaarte met behulp van een meet- of wegingsinstrument. Functiewaardering spreekt een oordeel uit over de aard/zwaarte van werkzaamheden die door een functionaris (moeten) worden vervuld; de manier waarop de functionaris die werkzaamheden uitvoert (de kwaliteit van de functieervulling), blijft daarbij in het algemeen buiten beschouwing”.

In de functiebeschrijving en -waardering zal de eigenheid van de organisatie, de eigen organisatiestructuur, taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tot uitdrukking moeten worden gebracht.

Cao-partijen hebben er voor gekozen om de drie criteria van WNT OCW-sectoren bepalend te laten zijn voor indeling in één van de zeven salarisschalen van het loongebouw en daarmee een primaire rol te laten spelen in de bepaling van de functiezwaarte voor bestuurders in het funderend onderwijs.

Deze zijn op grond van de “Regeling normering topinkomens OCW-sectoren” zoals deze luidt met ingang van 1 januari 2022:

- I. **Totale baten:** het totaal van de baten, inclusief de rentebaten, volgens de jaarrekening in het tweede jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2);
- II. **Aantal bekostigde leerlingen:** het aantal bekostigde leerlingen die op 1 oktober van het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2) onderwijs volgen aan die instelling;
- III. **Gewogen onderwijssoorten:** het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren dat werd aangeboden op 1 oktober in het tweede jaar voorafgaand aan het jaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2).





Dat resulteert in de volgende tabel met puntentoekenning.

I		II		III	
Totale baten	Punten	Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober	Punten	Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	Punten
€					
0 - 5 miljoen	2	1 - 1.500	1	1	1
5 - 25 miljoen	4	1.500 - 2.500	2	2	2
25 - 75 miljoen	6	2.500 - 10.000	3	3	3
75 - 125 miljoen	8	10.000 - 20.000	4	4	4
125 - 200 miljoen	9	20.000 en meer	5	5 en meer	5
200 miljoen en meer	10				

Klasse	Complexiteitspunten	Salarisschaal	Minimum salaris	Maximum salaris	Maximum WNT OCW-sectoren 2022
			€	€	€
A	4	BA	64.891	98.850	128.000
B	(5 - 6)	BB	73.756	113.472	143.000
C	(7 - 8)	BC	81.741	127.720	154.000
D	(9 - 12)	BD	90.126	143.057	168.000
E	(13 - 15)	BE	100.615	157.211	183.000
F	(16 - 17)	BF	109.576	166.024	196.000
G	(18 - 20)	BG	128.173	183.104	216.000

Het aantal punten dat een instelling scoort leidt naar een voor de instelling van toepassing zijnde maximum bezoldigingsklasse WNT OCW-sectoren. De puntenscore leidt ook tot indeling in één van de zeven salarisschalen van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs. Dat loopt dus parallel aan elkaar, zoals in het hiernaast (onderste tabel) opgenomen schema weergegeven.

Hiermee is de zwaarte van de functie van de bestuurder in een specifieke onderwijsorganisatie nog niet bepaald. Onder meer de zogenoemde omgevingsfactoren en factoren met een maatschappelijke impact spelen ook een rol.



Omgevingsfactoren / factoren met maatschappelijke impact

Verzwarende factoren binnen een salarisschaal

Bij de bepaling van het vertrekpunt voor salarisafspraken binnen de schaal zijn factoren te onderkennen die mogelijk verzwarend zijn of waarschijnlijk verzwarend zijn. Deze factoren kunnen in géén geval leiden tot plaatsing in een hogere salarisschaal, want dat is alleen mogelijk bij voldoende structurele toename van complexiteitspunten binnen WNT OCW-sectoren.

Mogelijk verzwarende factoren

Uit de brainstormsessies door delegaties van VTOI-NVTK en VvOB in het jaar 2021 die in het proces van totstandkoming van de Cao Bestuurders Funderend Onderwijs hebben plaatsgevonden, zijn als mogelijk verzwarende factoren voor de functie van bestuurder uitgekomen het aantal samenwerkingsverbanden, aantal gemeenten en dergelijke. Daarnaast kan de gekozen vorm voor huisvestingsbeleid mede bepalend zijn. Een bestuurder die werkt in een omgeving met gedecentraliseerd huisvestingsbeleid staat voor een andere opgave dan een bestuurder die afhankelijk is van politieke besluitvorming

op gemeenteniveau. De bestuurlijke complexiteit wordt hier mogelijk verzwaard door de daaruit voortvloeiende hoeveelheid aan verschillende contacten en contexten en kan reden zijn om een bestuurder hoger in te schalen binnen de schaal.

Waarschijnlijk verzwarende factoren

Als waarschijnlijk verzwarend gelden factoren zoals de combinatie onderwijssoorten primair onderwijs en voortgezet onderwijs¹ en de bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor kinderopvang. De bestuurlijke complexiteit wordt hier verzwaard door de combinaties van c.q. de dubbele (wettelijke) regimes. Bij de aanwezigheid van verzwarende factoren is in de regel sprake van een hogere complexiteit, die een hogere inschaling binnen de schaal rechtvaardigt.

Bestuurlijke ervaring en overige factoren

Geen bestuurlijke ervaring hebben is een aandachtspunt, dat is één van de factoren bij het bepalen van de plaatsing in de schaal bij indiensttreding. Vakinhoudelijke achtergrond kan ook een belangrijke rol spelen. Het zijn alle factoren bij elkaar - waaronder werkervaringsjaren, beloning bij huidige werkgever en aanstellingsperiode - die de plaatsing in de schaal bepalen.

Samenvatting en voorbeelden

Systematiek

In stap 1 wordt de betreffende bestuurdersfunctie gescoord op de criteria van WNT OCW-sectoren en ingeschaald in één van de zeven salarisschalen van Cao Bestuurders Funderend Onderwijs.

In Stap 2 wordt onder meer naar de omgevingsfactoren en het bestuursmodel (éénhoofdig of meerhoofdig bestuur) en bestuurlijke opdracht gekeken.

In Stap 3, de bepaling van het individuele jaarkomen, is gericht op het waarderen van de persoon. Binnen de bandbreedte van de conform de cao toepasselijke salarisschaal wordt de hoogte van het inkomen bepaald en worden afspraken gemaakt over eventuele secundaire arbeidsvoorwaarden.

1. De combinatie van PO- en VO-scholen weegt binnen de toekenning van complexiteitspunten al mee op basis van het aantal onderwijssoorten. Maar het kan zijn dat dit niet leidt tot een hogere klassenindeling. In dat geval kan deze combinatie iets betekenen voor de hoogte van de inschaling binnen de geldende schaal.



Voorbeeld 1

Een schoolbestuur in een stedelijk gebied telt een groot aantal leerlingen en valt op grond van de drie criteria van de WNT OCW-sectoren in één van de middenschalen van het loongebouw. Alle scholen zijn gevestigd in één gemeente. Er is sprake van een stabiele goede relatie met de gemeente. Het schoolbestuur kent een stevige bedrijfsmatige en onderwijskundige leiderschap in het tweede echelon. Er is sprake van een minimale veranderopdracht met weinig afbreukrisico.

Met de indeling in de salarisschaal op grond van de criteria van de WNT – meer specifiek totale baten en aantal leerlingen – is het groot aantal leerlingen al meegenomen in de functiewaardering. De omgevingsfactoren (en organisatie kenmerken) hebben geen verzwarend effect op functiewaardering.

In dit voorbeeld zullen met name de aan de persoon van de bestuurder gerelateerde factoren, zoals werkervaring en de hoogte van het salaris in de vorige dienstbetrekking, een rol spelen.

Voorbeeld 2

Een klein schoolbestuur in een landelijk gebied heeft een enorme veranderopdracht. Het schoolbestuur kent geen tweede echelon met leiderschap. Er zijn allerlei samenwerkingsrelaties die veel aandacht vragen. En er is sprake van meer afbreukrisico voor de bestuurder.

Deze omgevingsfactoren leiden naar een verzwarend effect op de functiewaardering. Hierdoor kan een plaatsing in bijvoorbeeld (vanaf) het midden van de schaal eerder gerechtvaardigd worden.

Voor het waarden van functies kan gebruik gemaakt worden van een beloningsadviseur. Het is aan te bevelen dat de raad van toezicht zich vergewist van de onderwijsgerelateerde ervaring van het bureau en de adviseur.

De hoogte van de beloning

De salarisschalen van Cao Bestuurders Funderend Onderwijs gaan uit van een fulltime dienstverband van 40 uur per week en een jaartaak van 1.800 klokuren. In het geval van een parttime functie wordt de beloning naar rato verlaagd.

Het totale jaarinkomen bestaat uit de volgende componenten:

- 12 maandsalarissen;
- Vakantietoeslag;
- Eindejaarsuitkering.

Voor de volledigheid wordt hier vermeld dat het gehanteerde begrip bezoldiging in de WNT een ruimer begrip is dan beloning en omvat onder andere ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie en belaste kostenvergoedingen.

Openbaar maken van de beloning

De beloning van de bestuurders wordt overeenkomstig de WNT regelgeving openbaar gemaakt.



03. Secundaire arbeids voorwaarden

Bovenop het vaste jaarinkomen komen de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioenrechten, (reis) kostenvergoedingen en het faciliteren van professionalisering. Voor een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden voeren de bestuurder en de raad van toezicht overleg, met de cao en de regelgeving in de eigen organisatie als referentiepunten. De afspraken over secundaire arbeidsvoorwaarden zijn het resultaat van de onderhandelingen tussen raad van toezicht en de bestuurder en worden schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of een aanvulling daarop, welke getekend wordt door de voorzitter van de raad van toezicht (als werkgever) en de bestuurder (als werknemer).





VTOI NVTK

VTOI-NVTK vertegenwoordigt intern toezichthouders uit de sectoren kinderopvang en onderwijs. Wij geven het toezichthouderschap een stem en maken ons hard voor de continuïteit en kwaliteit van de ontwikkeling van iedereen!

bureau@vtoi-nvtk.nl

vtoi-nvtk.nl

Vormgeving

Marcus Maliepaard | Informatie

