

# **Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland**

*Sector Hoger Beroepsonderwijs*

*Den Haag, ..... 2008*

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. .... 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

**HBO-raad**

D. Terpstra

**Algemene Centrale van Overheidspersoneel**

W. T. G. Dresscher

**Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel – CNV Onderwijs**

M. R. J. Rog

**Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen**

H. K. Evers

## **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. Voor het HBO zullen afspraken gemaakt worden over de professionele ruimte die aansluiten bij de situatie op universiteiten

### **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.

### **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.

---

<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.

### **1.7 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

### Hoger beroepsonderwijs

#### **2.1 Sterkere positie van de leraar**

Sociale partners in het hbo hebben in het manifest 'De toekomst van het hoger beroepsonderwijs' in de zomer van 2007 onderschreven dat de professionaliteit van de leraar – die in deze sector tot uiting komt in de kwaliteit van het onderwijs en maatschappelijke contacten met afnemers als het bedrijfsleven – van groot belang is voor de hbo-sector. In het manifest zijn belangrijke ijkpunten van de professionele ruimte van leraren aangeduid (zie ook paragraaf 1).

Sociale partners van de hbo-sector onderschrijven dan ook het beginsel dat de leraar professionele ruimte toekomt waarbinnen hij of zij uitvoering kan geven aan het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de instelling. Erkend wordt voorts dat deze ruimte wordt benut in samenwerking met collega's en binnen de vigerende beleidskaders van de instelling.

Sociale partners van de hbo-sector spreken af dat deze pijlers van de leraar als professional door bestuur, management en leraren hbo nader worden geoperationaliseerd in afspraken op instellingsniveau (professioneel statuut).

Sociale partners van de hbo-sector en de minister van OCW spreken voorts af dat zij nader overleg voeren over de vraag hoe de pijlers van de professionele ruimte worden verankerd in de WHW; de voorkeur van sociale partners gaat uit naar een verankering waarbij de WHW-bepalingen rondom de professionele autonomie aan universiteiten op een bij het hbo passende wijze van toepassing worden op hogescholen. Dit overleg wordt afgerond met eindconclusies voor 1 december 2008.

#### **2.2 Een betere beloning**

Sociale partners en de minister van OCW streven naar verbetering van de concurrentiepositie van het onderwijs o.a. door verbetering van de loopbaanmogelijkheden van docenten in het hbo door beloning van opleiding en kwaliteit. Zij streven naar de volgende gemiddelde invulling van docentfuncties op brancheniveau. De verbeterde functiemix wordt uiterlijk in 2012 bereikt.

<b>Salarisschaal</b>	<b>9 en lager</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13 en hoger</b>
huidige situatie	8%	9%	31%	48%	4%
situatie in 2012	5%	5%	40%	40%	10%

Hiervoor stelt de Minister van OCW een oplopend budget beschikbaar dat in 2010 het niveau bereikt van structureel € 26 miljoen. Bij de salarisschalen wordt aangetekend dat het gaat om de daadwerkelijke salarisbetalingen (inclusief toeslagen) en dat bij functieniveau 13 en hoger een verdeling over meerdere hogere functieschalen is meegenomen.

De functiemixen op hogeschool niveau kunnen afwijken van het landelijk gemiddelde. Op elke hogeschool worden in goed overleg met betrokken partijen afspraken gemaakt over de meerjarige ontwikkeling van de functiemix. Om te borgen dat de voorgenomen verbetering van de functiemix bij elke hogeschool plaatsvindt hebben sociale partners afspraken gemaakt over de borging.

### Afspraken over opscholing

In het kader van de afspraken in dit convenant streven de partners naar verhoging van het gemiddelde kwalificatieniveau van de docenten in het hbo. Daarbij stellen partijen zich tot doel dat 70% van de docenten op termijn een kwalificatie op master-niveau zal hebben bereikt. Dit zal een majeure inspanning vergen. De Minister van OCW is bereid om daarvoor binnen het scholingsfonds voor de docenten in het hbo een trekkingsrecht te realiseren. Hiermee is voor het HBO een bedrag oplopend tot € 12 miljoen in 2012 gemoeid, waarbij wordt aangetekend dat hiervoor de regeling voor het scholingsfonds leidend is. Daarnaast stelt de minister over een periode van vijf jaar nog eens € 14 miljoen beschikbaar. Dit bedrag wordt over die jaren verdeeld en toegevoegd aan het hbo-budget. Sociale partners in het hbo zullen over de bestemming van die middelen nadere afspraken maken. De Ministerie van OCW wordt over deze afspraken (1 december 2008) geïnformeerd. Daarenboven zullen zij zelf ook middelen vrijmaken om te verzekeren dat docenten voldoende ruimte krijgen om een hoger kwalificatieniveau te verwerven.

### Borging

Sociale partners van de hbo-sector spreken voor het relevante schaaldomein (achtereenvolgens hbo-schalen 9 en lager, 10, 11, 12, en 13 en hoger) de volgende gemiddelde functiemix af (tevens basis voor de aanvullende bekostiging oplopend tot € 26 miljoen in 2010):

Primair	2006	2012
9 en lager	8%	5%
10	9%	5%
11	31%	40%
12	48%	40%
13 en hoger	4%	10%

Sociale partners spreken in de CAO-HBO af dat besturen op instellingsniveau in overeenstemming met de (P)MR/lokaal cao-overleg meerjarig beleid formuleren voor een aanpassing van de functiemix van de hogeschool. De Minister van OCW wordt (vóór 1 december 2008) van dit overleg op hogeschoolniveau geïnformeerd. In de bijlage zijn de nadere procesafspraken tussen sociale partners in het hbo opgenomen.

### Naleving

In het Actieplan Leerkracht van Nederland is opgenomen dat het vervolg van de uitkering van de convenantmiddelen pas wordt gerealiseerd als de sector de tussendoelen heeft bereikt voor wat betreft de bezetting van hogere salarisschalen in 2011.

Sociale partners spreken af dat zij vóór 1 augustus 2011 rapporteren over de bereikte resultaten. Meetdatum voor dit tussendoel is 1 november 2010. Instellingen verantwoorden op het overeengekomen meetmoment in hun jaarverslag aan de hand van (salaris)gegevensbestanden over de besteding van de salarismix-middelen.

Indien op de meetdatum de tussendoelen niet zijn bereikt, dan zullen de convenantmiddelen op instellingsniveau worden afgestemd op de op dat moment gerealiseerde ophoging van de bezetting in hogere schalen.

### Monitoring door OCW

De minister van OCW zal in het kader van de monitoring van het actieplan per HBO-instelling jaarlijks, op basis van de gegevens van de salarisadministraties, nagaan of de convenantmiddelen voor het functiegebouw volledig en herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.8).

### **Paragraaf 3. Financieel kader: algemeen en per sector**

<b>Bedragen x € 1 miljoen</b>						
<b>Actielijn</b>	<b>onderdeel</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2020</b>
Een sterker beroep	scholing	2,8	2,8	2,8	2,8	0
Een betere beloning	functiemix	15	26	26	26	26
<b>Totaal kosten</b>		<b>18</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>26</b>

Voor een deel van de maatregelen en het dekkingspakket geldt dat deze doorlopen 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.

## Bijlage

### A. Informatie per sector

#### Hoger beroepsonderwijs

De schaalverdeling die in het Actieplan als vertrekpunt wordt geschetst is een mix van garantie en functieschalen, maar vormt als weergave van de nu betaalde salarissen voor de berekening een logisch uitgangspunt. Voor de schalen boven schaal 12 moet een subverdeling over de schalen 13 tot en met 16 gehanteerd worden. Daarbij gaan sociale partners uit van een verdeling over de schalen 13 t/m 16 van respectievelijk 60, 30, 7 en 3 procent. Daarbij worden de bestaande lectoraten buiten beschouwing gelaten.

Voor een verdubbeling van het aantal functies boven schaal 12 treedt er natuurlijk een verschuiving op in de onderliggende schalen. De wijziging in de gemiddelde functiemix voor het relevante schaaldomein (achtereenvolgens hbo-schalen 9 en lager, 10, 11, 12, en 13 en hoger) ziet er dan uit als volgt: (tevens basis voor de aanvullende bekostiging oplopend tot € 26 miljoen in 2010)

Primair	2006	2012
9 en lager	8%	5%
10	9%	5%
11	31%	40%
12	48%	40%
13 en hoger	4%	10%

#### Procesafspraken

HBO-raad en de vakbonden spreken in de CAO-HBO af dat besturen op instellingsniveau in overeenstemming met de (P)MR/lokaal cao-overleg meerjarig beleid formuleren voor een aanpassing van de functiemix van de hogeschool. Over een precieze rolverdeling tussen (P)MR en lokaal overleg zullen partijen nog overleg voeren. De Minister van OCW wordt (1 december 2008) over de uitkomst van dit overleg op hogeschoolniveau geïnformeerd. Partijen komen in de CAO overeen dat instellingen de middelen die worden toegekend ten behoeve van de functiemix daarvoor uitputtend zullen inzetten. De ontwikkeling van de functiemix op instellingsniveau dient bij te dragen aan de ontwikkeling op sectorniveau.

Op instellingsniveau zullen (onder gelijkblijvende OP/OOP ratio) de functiemixen afhankelijk van de reeds aanwezige percentages in de richting van de functiemix 2012 worden aangepast. De functiemixen 12 en 13 werken daarbij als communicerende vaten.

Uitgangspunt zijn de salarisbetalingen (ijkpunt 2006), niet de huidige waarderingresultaten. Dit betekent bijvoorbeeld dat het betaalde salaris op het niveau 12 kan inhouden dat een docent een functie op schaalniveau 11 heeft, maar een toeslag krijgt die in financiële termen equivalent is aan niveau 12. De toeslag kan voortvloeiën uit een garantie op een eerder salarisperspectief, maar kan bijvoorbeeld ook de vorm hebben van een arbeidsmarkttoeslag die verstrekt wordt gedurende een opscholingstraject dat de medewerker kwalificeert voor een hoger functieniveau.

Bovenstaande uitgangspunten worden in een afspraak tussen cao-partijen vastgelegd en leidt op hogeschoolniveau tot een afzonderlijke meerjarige afspraken over aanpassing van de functiemixen

Om de besturen in staat te stellen om het eigen beleid vast te stellen t.a.v. de functiemix, en om de (P)MR en het lokaal cao overleg in staat te stellen om een adequate rol te spelen in het besluitvormingsproces, zal het bestuur in het sociaal jaarverslag rapporteren over de bereikte resultaten. Daarbij wordt ten minste melding gemaakt van:

- de gerealiseerde functiemix op instellingsniveau;
- de opbouw van de totale personeelsformatie in fte per functieschaal (onderscheiden naar op-oop);
- de totale loonsom en het relatieve aandeel in de totale loonsom van alle functieschalen (onderscheiden naar op-oop).

In de afspraak tussen cao-partijen wordt opgenomen dat de besturen de (P)MR en het lokaal cao overleg uit eigen beweging informeren over deze indicator en het te voeren beleid, alsmede de beschikking rijksbijdrage waarin de convenantmiddelen als een herkenbaar budget zijn opgenomen. Een eerste 'nulmeting' van de functiemix per 1 oktober 2008 zal beschikbaar komen voor maart 2009. In het tripartiete overleg wordt een definitie geformuleerd ten aanzien van het begrip leerkracht voor wat betreft ( de monitoring van) de functiemix.

## B. Overzicht personeelsgegevens <sup>2</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

### *Onderdeel Arbeidsrelatie:*

Bovenschoolse functie  
Organisatienummer bevoegd gezag en -school, volgnummer  
Begindatum en einddatum arbeidsrelatie  
Aard arbeidsrelatie  
Betrekkingsomvang  
Seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP) of werktijdenvermindering  
Functieschaal  
Brutosalaris bij normbetrekking  
Salarisschaal, salarisnummer en eindnummer  
Functiecategorie  
Gesubsidieerde baan  
Financieringsbron  
Vak en aantal uren onderwijs

---

<sup>2</sup> Voor de HBO-sector wordt aangesloten bij bestaande uitwisseling van gegevens op het gebied van personeel. De HBO-raad stelt OCW deze gegevens beschikbaar voor monitoring van het actieplan.

*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.