

## 554

### **Besluit van 2 november 1990, houdende wijziging van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (Stb. 1985, 110) (differentiatie in beloning)**

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

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen van 16 januari 1990, nr. 156747, directie Arbeidsvoorwaardenbeleid, gedaan mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;

Gelet op artikel 20, tweede lid, van de Wet op het basisonderwijs (Stb.1986, 256);

artikel 28, tweede lid, van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (Stb.1987, 614);

artikel 38 van de Wet op het voortgezet onderwijs (Stb.1986, 552);

artikel 23, tweede lid, van de Wet op het leerlingwezen (Stb.1966, 215);

artikel 55, tweede lid, van de Wet op het hoger beroepsonderwijs (Stb. 1986, 289);

artikel 58 van de Wet op de onderwijsverzorging (Stb.1986, 635);

artikel 4 van de Experimentenwet onderwijs (Stb.1970, 370);

artikel 9 van de Kaderwet Volwasseneneducatie (Stb.1985, 532);

De Raad van State gehoord (advies van 20 maart 1990, nr. W05.90.0032);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen van 12 oktober 1990, nr. 90082326, directie Arbeidsvoorwaardenbeleid, uitgebracht mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;

Hebben goedgevonden en verstaan:

#### **ARTIKEL I**

In het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (Stb.1985, 110<sup>1</sup>) worden de volgende wijzigingen aangebracht.

A. In hoofdstuk I-Q worden de volgende wijzigingen aangebracht.

1. De artikelen I-Q507 en I-Q508 worden vervangen door drie nieuwe artikelen, luidende als volgt:

#### *Artikel I-Q910 Periodieke verhoging*

1. De verhoging van het salaris, bedoeld in artikel I-P13, geschiedt indien de belanghebbende naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.
2. Bij de toepassing van het eerste lid kan het salaris van de belanghebbende worden vastgesteld op een hoger bedrag in het carrièrepatroon dan dat bedoeld in artikel I-P13, indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn werkzaamheden zeer goed of uitstekend verricht.
3. Vervult de belanghebbende zijn functie naar het oordeel van het bevoegd gezag niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.
4. Het tijdstip waarop ingevolge artikel I-P13 een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van het bevoegd gezag aanleiding bestaat.
5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-Q911 Gratificatie*

1. Bij bijzondere prestaties kan door het bevoegd gezag aan een belanghebbende een gratificatie worden toegekend.
2. Een gratificatie als bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.
3. Voor de toepassing van het eerste lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-Q912 Buitengewone toelage*

1. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan voor de duur van een jaar aan de belanghebbende die het hoogste bedrag van de voor hem geldende maximumschaal heeft bereikt, een toelage worden toegekend.
2. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan een toelage voor een langere duur dan één jaar worden toegekend.
3. De in het eerste en het tweede lid bedoelde toelage bedraagt ten hoogste 9% van het voor de belanghebbende geldende salaris.
4. De toelage, bedoeld in het eerste lid, wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.
5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

3. De artikelen I-Q1112, I-Q1113 en I-Q1114 worden vernummerd tot artikelen I-Q1115, I-Q1116 en I-Q1117, waarna drie nieuwe artikelen worden ingevoegd, luidende als volgt:

#### *Artikel I-Q1112 Periodieke verhoging*

1. De verhoging van het salaris, bedoeld in artikel I-P13, geschiedt indien de belanghebbende naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.
2. Bij de toepassing van het eerste lid kan het salaris van de belanghebbende worden vastgesteld op een hoger bedrag in het carrièrepatroon dan dat bedoeld in artikel I-P13, indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn werkzaamheden zeer goed of uitstekend verricht.

3. Vervult de belanghebbende zijn functie naar het oordeel van het bevoegd gezag niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.

4. Het tijdstip waarop ingevolge artikel I-P13 een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van het bevoegd gezag aanleiding bestaat.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-Q1113 Gratificatie*

1. Bij bijzondere prestaties kan door het bevoegd gezag aan een belanghebbende een gratificatie worden toegekend.

2. Een gratificatie als bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

3. Voor de toepassing van het eerste lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-Q1114 Buitengewone toelage*

1. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan voor de duur van een jaar aan de belanghebbende die het hoogste bedrag van de voor hem geldende maximumschaal heeft bereikt, een toelage worden toegekend.

2. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan een toelage voor een langere duur dan één jaar worden toegekend.

3. De in het eerste en het tweede lid bedoelde toelage bedraagt voor de belanghebbende voor wie een maximumschaal geldt als vermeld in kolom I van onderstaand schema ten hoogste het daarnaast in kolom II genoemde percentage van het voor hem geldende salaris.

| kolom I (maximumschaal) | kolom II (percentage) |
|-------------------------|-----------------------|
| schaal 10 tot en met 13 | 9                     |
| schaal 14               | 12                    |

4. De toelage, bedoeld in het eerste lid, wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

B. In hoofdstuk I-R worden de volgende wijzigingen aangebracht.

1. De artikelen I-R507 en I-R508 worden vervangen door drie nieuwe artikelen, luidende als volgt:

#### *Artikel I-R507 Periodieke verhoging*

1. De verhoging van het salaris, bedoeld in artikel I-P13, geschiedt indien de belanghebbende naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.

2. Bij de toepassing van het eerste lid kan het salaris van de belanghebbende worden vastgesteld op een hoger bedrag in het carrièrepatroon dan dat bedoeld in artikel I-P13, indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn werkzaamheden zeer goed of uitstekend verricht.

3. Vervult de belanghebbende zijn functie naar het oordeel van het bevoegd gezag niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.

4. Het tijdstip waarop ingevolge artikel I-P13 een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van het bevoegd gezag aanleiding bestaat.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-R507a Gratificatie*

1. Bij bijzondere prestaties kan door het bevoegd gezag aan een belanghebbende een gratificatie worden toegekend.

2. Een gratificatie als bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

3. Voor de toepassing van het eerste lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-R508 Buitengewone toelage*

1. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan voor de duur van een jaar aan de belanghebbende die het hoogste bedrag van de voor hem geldende maximumschaal heeft bereikt, een toelage worden toegekend.

2. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan een toelage voor een langere duur dan één jaar worden toegekend.

3. De in het eerste en het tweede lid bedoelde toelage bedraagt voor de belanghebbende voor wie een maximumschaal geldt als vermeld in kolom I van onderstaand schema ten hoogste het daarnaast in kolom II genoemde percentage van het voor hem geldende salaris.

| kolom I (maximumschaal) | kolom II (percentage) |
|-------------------------|-----------------------|
| schaal 10 tot en met 13 | 9                     |
| schaal 14 en 15         | 12                    |

4. De toelage, bedoeld in het eerste lid, wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

2. De artikelen I-R908, I-R909, I-R910, I-R911, I-R912 en I-R913 worden vernummerd tot artikelen I-R911, I-R912, I-R913, I-R914, I-R915 en I-R916 waarna drie nieuwe artikelen worden ingevoegd, luidende als volgt:

#### *Artikel I-R908 Periodieke verhoging*

1. De verhoging van het salaris, bedoeld in artikel I-P13, geschiedt indien de belanghebbende naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.

2. Bij de toepassing van het eerste lid kan het salaris van de belanghebbende worden vastgesteld op een hoger bedrag in het carrièrepa-

troon dan dat bedoeld in artikel I-P13, indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn werkzaamheden zeer goed of uitstekend verricht.

3. Vervult de belanghebbende zijn functie naar het oordeel van het bevoegd gezag niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.

4. Het tijdstip waarop ingevolge artikel I-P13 een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van het bevoegd gezag aanleiding bestaat.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-R909 Gratificatie*

1. Bij bijzondere prestaties kan door het bevoegd gezag aan een belanghebbende een gratificatie worden toegekend.

2. Een gratificatie als bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

3. Voor de toepassing van het eerste lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-R910 Buitengewone toelage*

1. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan voor de duur van een jaar aan de belanghebbende die het hoogste bedrag van de voor hem geldende maximumschaal heeft bereikt, een toelage worden toegekend.

2. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan een toelage voor een langere duur dan één jaar worden toegekend.

3. De in het eerste en het tweede lid bedoelde toelage bedraagt ten hoogste 6% van het voor de belanghebbende geldende salaris.

4. De toelage, bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

C. In hoofdstuk I-S worden de volgende wijzigingen aangebracht.

1. De artikelen I-S507 en I-S508 worden vervangen door drie nieuwe artikelen, luidende als volgt:

#### *Artikel I-S507 Periodieke verhoging*

1. De verhoging van het salaris, bedoeld in de artikelen I-P11 en I-P13, geschiedt indien de belanghebbende naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.

2. Bij de toepassing van het eerste lid kan het salaris van de belanghebbende worden vastgesteld op een hoger bedrag in het carrièrepatroon dan dat bedoeld in artikel I-P13, indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn werkzaamheden zeer goed of uitstekend verricht.

3. Vervult de belanghebbende zijn functie naar het oordeel van het bevoegd gezag niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.

4. Het tijdstip waarop ingevolge artikel I-P11 dan wel artikel I-P13 een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van het bevoegd gezag aanleiding bestaat.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.



#### *Artikel I-S507a Gratificatie*

1. Bij bijzondere prestaties kan door het bevoegd gezag aan een belanghebbende een gratificatie worden toegekend.
2. Een gratificatie als bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.
3. Voor de toepassing van het eerste lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-S508 Buitengewone toelage*

1. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan voor de duur van een jaar aan de belanghebbende die het hoogste bedrag van de voor hem geldende maximumschaal heeft bereikt, een toelage worden toegekend.
2. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan een toelage voor een langere duur dan één jaar worden toegekend.
3. De in het eerste en het tweede lid bedoelde toelage bedraagt voor de belanghebbende voor wie een maximumschaal geldt als vermeld in kolom I van onderstaand schema ten hoogste het daarnaast in kolom II genoemde percentage van het voor hem geldende salaris.

| kolom I (maximumschaal) | kolom II (percentage) |
|-------------------------|-----------------------|
| schaal 1 tot en met 5   | 3                     |
| schaal 6 tot en met 9   | 6                     |
| schaal 10 tot en met 13 | 9                     |
| schaal 14 en 15         | 12                    |
| schaal 16               | 15                    |

4. De toelage, bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

2. De artikelen I-S905, I-S906, I-S907, I-S908 en I-S909 worden vernummerd tot I-S908, I-S909, I-S910, I-S911 en I-S912 waarna drie nieuwe artikelen worden ingevoegd, luidende als volgt:

#### *Artikel I-S905 Periodieke verhoging*

1. De verhoging van het salaris, bedoeld in de artikelen I-P11 en I-P13, geschiedt indien de belanghebbende naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.
2. Bij de toepassing van het eerste lid kan het salaris van de belanghebbende worden vastgesteld op een hoger bedrag in het carriërepatroon dan dat bedoeld in artikel I-P13, indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn werkzaamheden zeer goed of uitstekend verricht.
3. Vervult de belanghebbende zijn functie naar het oordeel van het bevoegd gezag niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.
4. Het tijdstip waarop ingevolge artikel I-P11 dan wel artikel I-P13 een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe

naar het oordeel van het bevoegd gezag aanleiding bestaat.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-S906 Gratificatie*

1. Bij bijzondere prestaties kan door het bevoegd gezag aan een belanghebbende een gratificatie worden toegekend.

2. Een gratificatie als bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

3. Voor de toepassing van het eerste lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-S907 Buitengewone toelage*

1. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan voor de duur van een jaar aan de belanghebbende die het hoogste bedrag van de voor hem geldende maximumschaal heeft bereikt, een toelage worden toegekend.

2. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan een toelage voor een langere duur dan één jaar worden toegekend.

3. De in het eerste en het tweede lid bedoelde toelage bedraagt voor de belanghebbende voor wie een maximumschaal geldt als vermeld in kolom I van onderstaand schema ten hoogste het daarnaast in kolom II genoemde percentage van het voor hem geldende salaris.

| kolom I (maximumschaal) | kolom II (percentage) |
|-------------------------|-----------------------|
| schaal 1 tot en met 5   | 3                     |
| schaal 6 tot en met 9   | 6                     |

4. De toelage, bedoeld in het eerste lid, wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

3. De artikelen I-S1112, I-S1113, I-S1114 en I-S1115 worden vernummerd tot artikelen I-S1115, I-S1116, I-S1117 en I-S1118, waarna drie nieuwe artikelen worden ingevoegd, luidende als volgt:

#### *Artikel I-S1112 Periodieke verhoging*

1. De verhoging van het salaris, bedoeld in de artikelen I-P11 en I-P13, geschiedt indien de belanghebbende naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult.

2. Bij de toepassing van het eerste lid kan het salaris van de belanghebbende worden vastgesteld op een hoger bedrag in het carrièrepatroon dan dat bedoeld in artikel I-P13, indien hij naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn werkzaamheden zeer goed of uitstekend verricht.

3. Vervult de belanghebbende zijn functie naar het oordeel van het bevoegd gezag niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.

4. Het tijdstip waarop ingevolge artikel I-P11 dan wel artikel I-P13 een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe

naar het oordeel van het bevoegd gezag aanleiding bestaat.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-S1113 Gratificatie*

1. Bij bijzondere prestaties kan door het bevoegd gezag aan een belanghebbende een gratificatie worden toegekend.

2. Een gratificatie als bedoeld in het eerste lid wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

3. Voor de toepassing van het eerste lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

#### *Artikel I-S1114 Buitengewone toelage*

1. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan voor de duur van een jaar aan de belanghebbende die het hoogste bedrag van de voor hem geldende maximumschaal heeft bereikt, een toelage worden toegekend.

2. Slechts indien naar het oordeel van het bevoegd gezag sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan een toelage voor een langere duur dan één jaar worden toegekend.

3. De in het eerste en het tweede lid bedoelde toelage bedraagt voor de belanghebbende voor wie een maximumschaal geldt als vermeld in kolom I van onderstaand schema ten hoogste het daarnaast in kolom II genoemde percentage van het voor hem geldende salaris.

| kolom I (maximumschaal) | kolom II (percentage) |
|-------------------------|-----------------------|
| schaal 1 tot en met 5   | 3                     |
| schaal 6 tot en met 9   | 6                     |
| schaal 10 tot en met 13 | 9                     |

4. De toelage, bedoeld in het eerste lid, wordt niet aangemerkt als bezoldiging, maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen als bedoeld in de pensioenwet en blijft buiten beschouwing bij de toepassing van de hoofdstukken I-E, I-F, I-H, I-J, I-K en I-L.

5. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid kan het bevoegd gezag nadere regels vaststellen.

D. In hoofdstuk V-P wordt na artikel V-P5 een nieuw artikel V-P6 toegevoegd, luidende als volgt.

#### *Artikel V-P6 Behoud buitengewone toelage*

De belanghebbende aan wie op grond van een der artikelen I-Q508, I-R508 of I-S508, zoals die artikelen op 31 december 1988 luiden, een buitengewone toelage is toegekend, blijft vanaf 1 januari 1989 aanspraak behouden op die toelage zolang hij zonder onderbreking in dezelfde functie bij dezelfde instelling in dienst blijft.



<sup>1</sup> Laatstelijk gewijzigd bij koninklijk besluit van 19 september 1990, Stb. 514

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 11 december 1990, nr. 241.

## ARTIKEL II

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen datum en werkt terug tot en met 1 januari 1989.

Lasten en bevelen dat dit besluit met daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat daarvan afschrift zal worden gezonden aan de Raad van State en aan de Algemene Rekenkamer.

's-Gravenhage, 2 november 1990

Beatrix

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

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,  
P. Bukman

Uitgegeven de *tweeëntwintigste* november 1990

De Minister van Justitie,  
E. M. H. Hirsch Ballin

## NOTA VAN TOELICHTING

### Algemeen

Het streven van het kabinet is erop gericht om in de rijksdienst, en daarmee gelijk te stellen sectoren als het onderwijs, te komen tot kwaliteitsverbetering en daarmee tot een meer doelmatig werkende organisatie. In dat kader is een aantal ontwikkelingen in gang gezet op het gebied van de bedrijfsvoering en het personeelsbeleid.

Deze ontwikkelingen hebben gestalte gekregen in onder meer decentralisatie van het formatiebeleid, deregulering van interne bedrijfsvoering en het streven naar zelfbeheer.

Voor wat betreft het personeelsbeleid ligt daarbij een accent op de vergroting van de beslissingsruimte van het bevoegd gezag en een vermindering van de inmenging van de zijde van ministeries.

Voor diverse onderwijssectoren kan op dit moment nog niet tot een dergelijke ruimere bevoegdheid worden overgegaan. De reden daarvoor is gelegen in het feit dat alle personeelskosten zonder meer ten laste van de Rijksoverheid komen. Er zou, om tot een goede kostenbeheersing te kunnen komen, voor deze sectoren een – qua systematiek – ingewikkeld beheersingsmechanisme moeten worden ontworpen terwijl zo'n systeem ook tevens zou moeten bewerken dat het bevoegd gezag over de beoogde ruimere bevoegdheid zou blijven beschikken. Een dergelijke verandering van regelgeving zou al met al minstens geen vermindering van regels betekenen en een tamelijk zware controle noodzakelijk maken; daarmee zou een belangrijk element, deregulering en meer eigen verantwoordelijkheid, in het gehele streven volledig ongedaan worden gemaakt.

In bepaalde sectoren van het onderwijs is echter reeds een dergelijke ontwikkeling in gang gezet. Met name bij het hoger beroepsonderwijs, de basiseducatie en in de ondersteuning volwasseneneducatie berust de formatievaststelling reeds bij het bevoegd gezag, terwijl ook ten aanzien van de toepassing van een aantal bezoldigingsvoorschriften het bevoegd gezag een grotere mate van vrijheid heeft.

Het ligt dan ook in de rede dat, in navolging van de wijzigingen die in het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 werden aangebracht, ook voor de genoemde sectoren in het onderwijs soortgelijke ruimere bevoegdheden worden geschapen.

In de huidige regelgeving is aan het bevoegd gezag een nog vrij geringe ruimte gelaten om de wijze van functioneren van een belanghebbende in het beloningsbeleid te laten doorklinken. Door het wegnemen van belemmerende voorschriften en het toevoegen van een nieuw element wordt de beslissingsbevoegdheid van het bevoegd gezag vergroot.

De thans voorgestelde tekst van artikelen inzake de bezoldiging en het overige beloningsbeleid vormt een raamwerk waarbinnen het mogelijk wordt om, binnen het gestelde budget, een beloningsbeleid te voeren dat als maatwerk is toegesneden op het werk in de betrokken instelling en zijn verschillendsoortige taken en functionarissen. Het alleen invoeren van regelgeving ten aanzien van beloningsdifferentiatie op grond van individuele verschillen in functioneren is uiteraard onvoldoende om het gestelde doel van kwaliteitsverbetering te bereiken. Afgezien nog van het feit dat beloningsbeleid slechts een van de instrumenten is om dat doel te bereiken, geldt als belangrijke andere voorwaarde dat het bevoegd gezag en het lijnmanagement bereid en in staat zijn om de differentiatie in beloning daadwerkelijk toe te passen.

Behalve de randvoorwaarde van de bereidheid van het bevoegd gezag en het lijnmanagement om beloningsdifferentiatie toe te passen is het van evenzeer doorslaggevend belang dat de medewerkers beloningsverschillen op grond van individuele verschillen van functioneren aanvaarden en de stimulans ervan ervaren. Uit het oogpunt van goed personeelsbeleid is het daartoe noodzakelijk dat met de beloningsmogelijkheden die in het kader van differentiatie in beloning worden geboden op beleidsmatige en stelselmatige wijze wordt omgegaan.

De nieuwe mogelijkheden zullen een plaats innemen binnen het personeelsbeleid van de instelling. Op grond van het beloningsbeleid als onderdeel van het personeelsbeleid kunnen vervolgens procedures en instrumenten worden ontwikkeld die passen bij de organisatie. Daarbij zullen invoering, (bewaking van) toepassing, mogelijkheden van evaluatie en dergelijke om een benadering vragen. Het bevoegd gezag zal over het beleid en de uitwerking daarvan in procedures en instrumenten, zoals functioneringsgesprekken en systematische personeelsbeoordeling, overleg dienen te voeren in de geëigende overlegorganen.

Een verdere randvoorwaarde is dat er financiële middelen beschikbaar zijn voor de voorgestelde maatregelen. Alleen dan is er sprake van een verruiming in het beloningsbeleid waarmee de kwaliteitsverbetering wordt nagestreefd.

In dit kader is van belang dat uit de zo genoemde pakketvergelijking is gebleken dat de beloning van uit 's Rijks kas bekostigd personeel vooral op hogere functieniveaus gemiddeld achterloopt bij de beloning voor vergelijkbare functies in het particuliere bedrijfsleven.

Uit dit pakketvergelijkend onderzoek is tevens naar voren gekomen dat sprake is van een spreiding in de verschillen tussen beloning in de overheids- en onderwijssector enerzijds en de particuliere sector anderzijds. Waar op de laagste functieniveaus geen of vrijwel geen achterstand kan worden vastgesteld, loopt de achterstand op de middelbare en hogere functieniveaus progressief op. Deze achterstand vormt ook voor het onderwijs in toenemende mate een probleem wanneer het gaat om het aantrekken of behouden voor de instelling van kwalitatief goed personeel.

Naast de onlangs geschapen mogelijkheden om in de beloning op specifieke arbeidsmarktknelpunten in te spelen is het, gelet op de beperkt beschikbare financiële middelen, gewenst om bij een wijziging in het beloningsbeleid die middelen zo effectief mogelijk in te zetten, waarbij de beloningsverhoudingen zoals die in het particuliere bedrijfsleven bestaan, het oriëntatiepunt vormen. In het onderhavige ontwerpbesluit wordt derhalve een relatie gelegd tussen de uitkomsten van de pakketvergelijking en de mogelijkheden tot differentiatie in beloning op grond van individuele verschillen in functioneren.

Ten aanzien van de toepassing van de bij dit besluit ingevoerde artikelen tezamen met de artikelen voor toekenning van een uitkering en een toelage om redenen van werving en behoud, zij opgemerkt dat het aan het oordeel van het bevoegd gezag wordt overgelaten om de beschikbare middelen zo effectief mogelijk in te zetten.

Tenslotte zij nog opgemerkt dat het wenselijk is om na circa twee jaar na inwerkingtreding van de wijzigingen te komen tot een evaluatie van de toepassing teneinde zo nodig het beleid bij te stellen.

## Artikelsgewijze toelichting

*Artikelen I-Q507, I-Q910, I-Q1112, I-R507, I-R908, I-S507, I-S905 en I-S1112*

Bij de toepassing is het van essentieel belang dat het bevoegd gezag gehouden zal zijn het functioneren van de betrokken belanghebbende kritisch te bezien. Het is daarbij overigens uitdrukkelijk de bedoeling dat dergelijke beslissingen op zo laag mogelijk niveau van het (lijn)-management worden voorbereid.

Indien de belanghebbende naar het oordeel van het bevoegd gezag zijn functie naar behoren vervult, wordt een salarisverhoging toegekend. Is dit naar het oordeel van het bevoegd gezag niet het geval dan dient deze salarisverhoging achterwege te blijven.

Hieruit vloeit voort dat het bevoegd gezag de genomen beslissing moet kunnen motiveren. Overigens moet worden opgemerkt dat er ten aanzien van het niet toekennen van een salarisverhoging van wordt uitgegaan dat dit zich in het algemeen slechts in beperkte mate voordoet en bovendien van tijdelijke aard zal zijn. Bij herhaalde perioden van of een voortdurend slecht functioneren kan het bevoegd gezag gebruik maken van andere dan beloningsinstrumenten en zo nodig overgaan tot herplaatsing of, in het uiterste geval, van ontslag.

Voorts zal het voor het bevoegd gezag mogelijk moeten worden om een duidelijker verschil te maken tussen de beloning van de zeer goed of uitstekend functionerende belanghebbende en de belanghebbende die zijn werkzaamheden normaal, naar behoren, verricht. Wanneer een personeelslid zeer goed of uitstekend functioneert, moet het mogelijk zijn een salarisverhoging toe te kennen die meer bedraagt dan een verhoging tot het naasthogere bedrag in het carrièrepatroon. Ook zal de beloning voor de belanghebbende herkenbaar gerelateerd moeten zijn aan zijn wijze van functioneren waardoor het differentiatiebeleid betekenis heeft en de stimulans voor een goed functioneren die ervan kan uitgaan duidelijk aanwezig is.

Een verdere belangrijke verandering ten opzichte van de huidige regeling is dat het bevoegd gezag de mogelijkheid krijgt om op een eerder moment dan de gebruikelijke datum van 1 augustus, en dus binnen een jaar, een salarisverhoging toe te kennen.

Overigens zij hier opgemerkt dat de tekst van de artikelen niet de mogelijkheid biedt om een reeds toegekende periodieke verhoging ongedaan te maken. Dit geldt eveneens voor de situatie die men zou menen aan te treffen bij gelegenheid van de invoering met terugwerkende kracht van deze artikelen.

*Artikelen I-Q507a, I-Q911, I-Q1113, I-R507a, I-R909, I-S507a, I-S906 en I-S1113*

In het kader van een beleid dat een nauwere aansluiting tussen het functioneren van de belanghebbende en zijn beloning beoogt, is het wenselijk dat het bevoegd gezag ook met incidentele beloningen beter op dat functioneren inspeelt. Een gratificatie kan, wanneer deze direct na een (periode van) bijzondere prestatie wordt toegekend, een zeer geschikt middel zijn om een belanghebbende in zijn goede functioneren te stimuleren.

*Artikelen I-Q508, I-Q912, I-Q1114, I-R508, I-R910, I-S508, I-S907 en I-S1114*

In de onderhavige artikelen wordt de mogelijkheid geboden een toelage toe te kennen aan de belanghebbende die het maximum van de maximumschaal heeft bereikt. Hiermede is ook voor deze groep van belanghebbenden een differentiatie in beloning aan te brengen.

Voor de toepassing van het eerste lid van de genoemde artikelen geldt dat het bevoegd gezag zich een duidelijk oordeel moet vormen over het functioneren van de belanghebbende alvorens tot toekenning van de toelage over te gaan. Benadrukt is dat de toelage alleen dient te worden toegekend aan de belanghebbende die zijn functie zeer goed of uitstekend vervult. In beginsel kan de toelage voor de duur van een jaar wordt toegekend. Het bevoegd gezag zal zich dan opnieuw moeten beraden over de toekenning van deze toelage op grond van het functioneren van de betrokkene. Met dit tijdelijke karakter wordt de relatie met de wijze van functievervulling versterkt en zal de stimulans die ervan uitgaat niet afnemen door gewenning aan het hogere beloningsniveau.

In het tweede lid van de genoemde artikelen wordt aan het bevoegd gezag de mogelijkheid gegeven om, indien het daartoe aanleiding ziet, een toelage toe te kennen voor een langere tijd dan één jaar. Dit kan bij voorbeeld het geval zijn indien het bevoegd gezag van oordeel is dat de belanghebbende gedurende een reeks van jaren uitstekend gefunctioneerd heeft en dit naar verwachting zal blijven doen. Het toekennen van een toelage voor een langere periode betekent niet dat de toelage zonder meer voor onbepaalde tijd kan worden toegekend. Nadrukkelijk moet ook hier een relatie worden gelegd met de wijze van functioneren zodat na verloop van tijd het bevoegd gezag opnieuw dient te oordelen over verlenging van de toekenning.

Ingevolge artikel C1 van de Algemene burgerlijke pensioenwet worden toelagen tot het ambtelijk inkomen gerekend. Gezien het feit dat de in het eerste lid bedoelde functioneringstoelage voor de duur van een jaar wordt toegekend, is het niet wenselijk om deze in de pensioenberekening te laten doorwerken. Daarom wordt, in het vierde lid, deze toelage van dit begrip uitgezonderd.

Om dezelfde reden dient de toelage evenmin te worden gerekend tot de bezoldiging. Daarmede is het bedrag van de toelage ook niet vatbaar voor de berekening van, onder meer, de vakantie-uitkering.

Bij toekenning voor een tijd van langer dan een jaar past het om het bedrag van de toelage mede in aanmerking te nemen bij het begrip bezoldiging en mede te tellen bij de vaststelling van het ambtelijk inkomen.

#### *Artikel V-P6*

In het hoger beroepsonderwijs was de toekenning van een toelage wegens buitengewone functievervulling vóór 1 januari 1989 reeds mogelijk op grond van de artikelen I-Q508, I-R508 en I-S508. Deze artikelen bepaalden dat een toelage ter grootte van een of twee periodieke verhogingen kon worden toegekend en dat deze toelage een blijvend deel van de bezoldiging uitmaakte. De wijziging in genoemde artikelen kan voor een belanghebbende, die op 31 december 1988 de onderhavige toelage genoot, een nadelig effect hebben. Artikel V-P6 strekt er daarom toe de desbetreffende toelage voor de belanghebbende blijvend te houden.

#### **Deregulering**

Dit besluit is getoetst aan de aanwijzingen inzake terughoudendheid met regelgeving. Het besluit ontmoet uit het oogpunt van deregulering geen bezwaar.

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

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,  
P. Bukman