



369

Besluit van 20 augustus 1997, houdende vaststelling van het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen en wijziging van onder meer het Kaderbesluit rechtspositie HBO

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

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, gedaan mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 13 maart 1997, nr. 97001766, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Gelet op artikel 4.5, tweede lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en artikel 14, eerste lid, van de Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek;

De Raad van State gehoord (advies van 23 juni 1997, nr. WO5.97.0160);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, uitgebracht mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 15 augustus 1997, nr. 1997/15058 (2901), directie Wetgeving en Juridische Zaken;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

TITEL 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Tenzij anders vermeld, wordt in dit besluit verstaan onder:

- a. Onze Minister: Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en, voor zover het de openbare universiteit te Wageningen betreft, Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;
- b. instelling:
 - een universiteit;
 - de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen;
 - de Koninklijke Bibliotheek;
 - de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek;
- c. universiteit: een universiteit genoemd onder a en b in de bijlage behorende bij de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, alsmede de Open Universiteit, genoemd onder h in die bijlage;
- d. instellingsbestuur:

- voor zover het een universiteit betreft: het college van bestuur;
- voor zover het de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Koninklijke Bibliotheek of de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek betreft: het algemeen bestuur;
- e. personeelslid: degene die in dienst is van een instelling, met uitzondering van degene die behoort tot een groep personeelsleden van een universiteit ten aanzien waarvan het college van bestuur in overeenstemming met de raad van bestuur van het bij die universiteit behorend academisch ziekenhuis heeft bepaald, dat het rechtspositieregime dat geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is;
- f. salaris: het bedrag dat met inachtneming van dit besluit voor het personeelslid is vastgesteld aan de hand van de desbetreffende bijlage van dit besluit;
- g. salarisschaal: een als zodanig in de bijlagen van dit besluit vermelde reeks van genummerde salarissen;
- h. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- i. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal waarvan het salarisnummer uitsluitend uit een getal bestaat;
- j. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen die als gevolg van het overleg, bedoeld in artikel 4.5, vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek onder het begrip bezoldiging worden gebracht;
- k. functie: het samenstel van werkzaamheden door het personeelslid te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen dit lid door het instellingsbestuur is opgedragen.

Artikel 1.2 Algemene arbeidsduur

1. De algemene arbeidsduur van het personeelslid met een volledige werktijd bedraagt 1710 uur per jaar.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op de assistent-geneeskundige in opleiding in dienst van een universiteit.

TITEL 2 PERSONEELSCATEGORIEËN EN UITGANGSPUNTEN VOOR FUNCTIEWAARDERING

Paragraaf 1 Personeelscategorieën en uitgangspunten voor functiewaardering bij universiteiten

Artikel 2.1 Personeelscategorieën

1. Het personeel van een universiteit bestaat uit:
 - a. het wetenschappelijk personeel, en
 - b. het onderwijs en onderzoekondersteunend en beheerspersoneel.
2. Tot het wetenschappelijk personeel behoren in elk geval de hoogleeraren, bedoeld in artikel 9.19, eerste lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de assistenten in opleiding die worden aangesteld in tijdelijke dienst ter verdere wetenschappelijke opleiding en vorming.

Artikel 2.2 Uitgangspunten voor het functiewaarderingssysteem van het wetenschappelijk personeel

Voor de uitkomsten van het functiewaarderingssysteem geldt wat het wetenschappelijk personeel betreft als uitgangspunt dat aan de hoogste functies, te weten die van hoogleeraar A en B, de salarisschalen «hoogleeraar A» en «hoogleeraar B» zijn verbonden, zoals opgenomen in bijlage 1B van dit besluit.

Artikel 2.3 Uitgangspunten voor het functiewaarderingssysteem van het onderwijs en onderzoekondersteunend en beheerspersoneel

Voor de uitkomsten van het functiewaarderingssysteem geldt wat de functies van het onderwijs- en onderzoekondersteunend en beheerspersoneel betreft als uitgangspunt dat deze functies lager worden gewaardeerd dan schaal 18, behorende bij de functie van lid van het college van bestuur, vastgesteld op grond van de algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 9.3, achtste lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

Artikel 2.4 Vergelijkbaarheid

Voor het functiewaarderingssysteem geldt als uitgangspunt dat de uitkomsten een waardering van functies inhouden die aansluit op de waardering van vergelijkbare functies binnen de sector Onderwijs en Wetenschappen.

Paragraaf 2 Personeelscategorieën en uitgangspunten voor functiewaardering bij onderzoekinstellingen

Artikel 2.5 Personeelscategorieën

1. Het personeel van de onderzoekinstellingen bestaat uit:
 - a. de directeur;
 - b. het wetenschappelijk onderzoekpersoneel;
 - c. het onderzoekondersteunend en beheerspersoneel.
2. De leiding van een onderzoekinstelling berust bij de directeur.
3. Tot het wetenschappelijk onderzoekpersoneel behoren in elk geval de werkgroepvoerders, de wetenschappelijk onderzoekers en de onderzoekers in opleiding, die worden aangesteld in tijdelijke dienst ter verdere wetenschappelijke opleiding en vorming.

Artikel 2.6 Uitgangspunten voor het functiewaarderingssysteem met betrekking tot de directeur en het wetenschappelijk onderzoekpersoneel

Voor de uitkomsten van het functiewaarderingssysteem geldt wat de directeur en het wetenschappelijk onderzoekpersoneel betreft als uitgangspunt dat aan de hoogste functies maximaal schaal 18 is verbonden, zoals opgenomen in bijlage 1A van dit besluit.

Artikel 2.7 Uitgangspunten voor het functiewaarderingssysteem met betrekking tot onderzoekondersteunend en beheerspersoneel

Voor de uitkomsten van het functiewaarderingssysteem geldt wat de functies van het onderzoekondersteunend en beheerspersoneel betreft als uitgangspunt dat deze functies lager worden gewaardeerd dan schaal 18, zoals opgenomen in bijlage 1A van dit besluit.

Artikel 2.8 Vergelijkbaarheid

Voor het functiewaarderingssysteem geldt als uitgangspunt dat de uitkomsten een waardering van functies inhouden die aansluit op de waardering van vergelijkbare functies binnen de sector Onderwijs en Wetenschappen.

TITEL 3 SALARISSCHALEN

Artikel 3.1 Salarisschalen

1. Het instellingsbestuur stelt de formatie voor de instelling vast. De formatie omvat het geheel van functies in aantallen en niveaus voor het personeel van de instelling.
2. Aard en niveau van de functie worden bepaald aan de hand van taakkenmerken en functietypingen, die door het instellingsbestuur worden vastgesteld volgens het functiewaarderingssysteem, bedoeld in artikel 4.5, tweede lid onder a, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
3. Door de instellingsbesturen van de openbare universiteiten gezamenlijk, onderscheidenlijk door de instellingsbesturen van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Koninklijke Bibliotheek en de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek gezamenlijk wordt een commissie van advies van bezwaren functiewaardering ingesteld als bedoeld in artikel 7.13 van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover een instellingsbestuur voor advisering over bezwaren niet een andere commissie heeft ingesteld.
4. De instellingsbesturen van de bijzondere universiteiten dienen erin te voorzien dat hun personeelsleden de mogelijkheid hebben om bezwaar te maken tegen de uitkomst van de bepaling van de aard en niveau van hun functie, bedoeld in het tweede lid. De voorziening als bedoeld in de eerste volzin dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan de voorziening bedoeld in het derde lid.
5. Het instellingsbestuur stelt binnen het in de bijlagen 1A, 1C, 1D en 1E van dit besluit aangegeven kader ingevolge het tweede lid voor elke functie een salarisschaal vast.
6. In afwijking van het tweede, derde en vierde lid gelden voor de hoogleraar A en B, de assistent in opleiding, de onderzoeker in opleiding en de student-assistent de desbetreffende salarisschalen in bijlage 1B van dit besluit.
7. Het instellingsbestuur stelt regels vast omtrent de wijze waarop het personeelslid het maximumsalaris van de bij zijn functie behorende salarisschaal bereikt, waarbij het gebruik maakt van de in de bijlagen 1A, 1B of 1C van dit besluit vermelde salarisbedragen.

Artikel 3.2 Salaris bij onvolledige werktijd

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

Artikel 3.3 Salaris voor jeugdigen

1. Het salaris van het personeelslid dat de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, wordt vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem geldende salarisschaal, zoals opgenomen in bijlage 1C van dit besluit, is vermeld achter het salarisnummer, bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd.
2. Het salaris van het personeelslid dat 22 jaar of ouder is, wordt vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. Van het eerste lid en tweede lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, ingeval daartoe naar het oordeel van het instellingsbestuur aanleiding bestaat.

Artikel 3.4 Toelage minimumloon

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantie-uitkering geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als het personeelslid, kent het instellingsbestuur dit lid een toelage toe ten bedrage van het verschil.

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

3. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing op de assistent in opleiding en de onderzoeker in opleiding.

Artikel 3.5 Salarisgarantie assistent in opleiding en onderzoeker in opleiding

1. Indien de assistent in opleiding dan wel de onderzoeker in opleiding die voor de heffing van de loonbelasting is ingedeeld in tariefgroep 3 een salaris geniet lager dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage 1A van dit besluit, vult het instellingsbestuur het salaris aan tot laatstbedoeld bedrag.

2. De in het eerste lid bedoelde aanvulling wordt voor de assistent in opleiding dan wel de onderzoeker in opleiding die in verband met de vervulling van een deelbetrekking wordt bezoldigd naar een evenredig deel van de aan de volledige betrekking verbonden bezoldiging, in dezelfde evenredigheid verminderd.

Artikel 3.6 Salaris assistent-geneeskundige in opleiding

Voor de assistent-geneeskundige in opleiding in dienst van een universiteit geldt de salarisschaal die van toepassing is op de assistent-geneeskundige in dienst van een academisch ziekenhuis.

Artikel 3.7 Algemene wijzigingen salarisbedragen

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

Artikel 3.8 Vakantie-uitkering

1. Het personeelslid heeft aanspraak op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem genoten bezoldiging.

2. Voor het personeelslid dat 22 jaar of ouder is bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het bedrag dat behoort bij de leeftijd van het personeelslid genoemd in bijlage 2 van dit besluit per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.

3. Voor het personeelslid dat jonger is dan 22 jaar, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in het tweede lid bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 22 jaar, met een maximumaftrek van 50%, met dien verstande dat het bedrag waarop dit lid alsdan aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.

4. Wanneer het personeelslid wegens ziekte slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt dit lid voor de toepassing van het eerste lid geacht in het genot van zijn volle bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op het personeelslid te verhalen gedeelte van de

pensioenbijdrage, hij voor de toepassing van het eerste lid wordt geacht geen bezoldiging te genieten.

5. Het instellingsbestuur betaalt de vakantie-uitkering eenmaal per jaar over de periode van twaalf maanden die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. Bij ontslag van het personeelslid vindt uitbetaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van ontslag.

Artikel 3.9 Eindejaarsuitkering

Bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat recht bestaat op een algemene eindejaarsuitkering en daarbij kan de wijze waarop deze uitkering wordt berekend, worden vastgesteld.

TITEL 4 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 4.1 Overgangsbepaling functiewaarderingsstelsel

1. Het instellingsbestuur richt uiterlijk twee jaar na inwerkingtreding van dit besluit een functiewaarderingsstelsel in als bedoeld in artikel 4.5, tweede lid onder a, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

2. Tot het tijdstip waarop het in het eerste lid bedoelde functiewaarderingsstelsel is vastgesteld, geldt het op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit bestaande functiewaarderingsstelsel.

Artikel 4.2 Overgangsbepaling sportleider en hoofdsportleider

Voor de sportleider en de hoofdsportleider in dienst van een universiteit die werd bezoldigd op grond van bijlage C van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek gelden de desbetreffende salarisschalen in bijlage 1B van dit besluit.

Artikel 4.3 Karakter bepalingen besluit

De bepalingen van dit besluit zijn regels voor de openbare universiteiten alsmede voor de onderzoekinstellingen en voorwaarden voor de bekostiging van de bijzondere universiteiten.

Artikel 4.4 Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als «Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen».

ARTIKEL II

Het Kaderbesluit rechtspositie HBO¹ wordt gewijzigd als volgt:

A

Onder vernumming van titel 2 tot titel 3 wordt een nieuwe titel 2 ingevoegd, luidende:

TITEL 2 Personeelscategorieën en uitgangspunten voor functiewaardering

Artikel 2 Personeelscategorieën

Het personeel van een hogeschool bestaat uit:

- a. het onderwijsgevend personeel en
- b. het onderwijsondersteunend en beheerspersoneel.

Artikel 2a Uitgangspunten voor het functiewaarderingsstelsel met betrekking tot het onderwijsgevend personeel

Voor de uitkomsten van het functiewaarderingsstelsel geldt wat het onderwijsgevend personeel betreft als uitgangspunt dat aan de hoogste functie, te weten die van lector, als maximumsalarisschaal schaal 14 is verbonden, zoals opgenomen in bijlage 1A van dit besluit.

Artikel 2b Uitgangspunten voor het functiewaarderingsstelsel met betrekking tot het onderwijsondersteunend en beheerspersoneel

Voor de uitkomsten van het functiewaarderingsstelsel geldt wat de functies van het onderwijsondersteunend en beheerspersoneel betreft als uitgangspunt dat deze functies lager worden gewaardeerd dan schaal 18, behorende bij de functie van lid van de centrale directie, onderscheidenlijk het college van bestuur, bedoeld in artikel 10.2 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

Artikel 2c Vergelijkbaarheid

Voor het functiewaarderingsstelsel geldt als uitgangspunt dat de uitkomsten een waardering van functies inhouden die aansluit op de waardering van vergelijkbare functies binnen de sector Onderwijs en Wetenschappen.

B

In artikel 3 wordt het tweede lid vervangen door:

2. Aard en niveau van de functie worden bepaald aan de hand van taakkenmerkstellingen en functietyperingen, die door het bevoegd gezag worden vastgesteld volgens het functiewaarderingsstelsel, bedoeld in artikel 4.5, tweede lid, onder a, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Het bevoegd gezag stelt een bezwarencommissie functiewaardering in.

C

Na artikel 34 wordt ingevoegd artikel 34a, luidende:

Artikel 34a Overgangsbepaling functiewaarderingsstelsel

1. Het bevoegd gezag richt uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van dit besluit een functiewaarderingsstelsel in als bedoeld in artikel 4.5, tweede lid, onder a, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

2. Tot het tijdstip waarop het in het eerste lid bedoelde functiewaarderingsstelsel is vastgesteld, geldt het op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit bestaande functiewaarderingsstelsel.

ARTIKEL III

In artikel 21, eerste lid, van het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel² wordt «het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek» vervangen door: het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek dan wel het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen.

ARTIKEL IV

In artikel 44, eerste en tweede lid, van het tijdelijk Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel³ wordt «het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek» telkens vervangen door: het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek dan wel het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen.

ARTIKEL V

In het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek⁴ worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A

Artikel 1.1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onderdeel c wordt vervangen door:

c. instelling:

– het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie;

2. Onderdeel d wordt vervangen door:

d. instellingsbestuur:

– voor zover het betreft het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie:

Onze minister;

3. Onderdeel j wordt vervangen door:

– degene die als ambtenaar is aangesteld bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en bij het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie is te werk gesteld;

B

In artikel 12.3 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. Het tweede lid wordt vernummerd tot derde lid.

2. Het eerste lid wordt vervangen door:

1. Aan het personeelslid dat ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de Regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 3 van de Centrale vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en artikel 1.5 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt ontslag verleend, indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op grond van een desbetreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van die regeling. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de in de eerste volzin bedoelde uitkering ontstaat.

2. Op aanvraag van het personeelslid kan het in het eerste lid bedoelde ontslag ook voor een gedeelte van de voor het personeelslid geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het gedeelte van dit ontslag bedraagt ten minste 10%

van de omvang van de dienstverhouding. Ontslag voor een gedeelte van de arbeidsduur waaruit reeds eerder gedeeltelijke beëindiging met het oog op de in het eerste lid bedoelde uitkering heeft plaatsgevonden, bedraagt ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.

C

In artikel 17.15 wordt onderdeel a vervangen door:

a. het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs, uitgezonderd de artikelen 2, 20, 20a, hoofdstuk III, hoofdstuk IV, de titels II en III;

ARTIKEL VI

In het Besluit van 5 juli 1997 (Stb. 330), houdende wijziging van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, van het Kaderbesluit rechtspositie HBO, van het Kaderbesluit rechtspositie BVE, van het Kaderbesluit rechtspositie VO, van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, van het Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoelage onderwijs- en onderzoekpersoneel, van het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel en van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A

In artikel VII onderdeel A wordt «artikel 1, eerste lid, onder b14» vervangen door: artikel 1, eerste lid, onder b9.

B

In artikel VIII worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In de aanhef wordt «Het Besluit» vervangen door: Het tijdelijk Besluit.
2. «artikel 1, eerste lid, onder b13» wordt vervangen door: artikel 1, eerste lid, onder b8.

ARTIKEL VII

1. Dit besluit treedt met uitzondering van de artikelen I, III, IV, V, VI en VII in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

2. De artikelen I, III, IV en V, de onderdelen A en C, treden voor de universiteiten, de Open Universiteit, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek en de Koninklijke Bibliotheek in werking op het tijdstip waarop de Wet van 21 december 1994, houdende wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek in verband met decentralisatie van regelgeving op arbeidsvoorwaardelijk terrein (Stb. 1994, 942) voor de desbetreffende instelling of groep van instellingen in werking treedt.

4. Artikel V, onderdeel B, treedt in werking met ingang van de dag na uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 april 1997.

5. Artikel VI treedt in werking met ingang van de dag na uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 25 juli 1997.

¹ Stb. 1993, 424, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 5 juli 1997, Stb. 330.

² Stb. 1994, 100, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 5 juli 1997, Stb. 330.

³ Stb. 1995, 703, gewijzigd bij besluit van 5 juli 1997, Stb. 330.

⁴ Stb. 1995, 394, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 5 juli 1997, Stb. 330.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 9 september 1997, nr. 172.

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

's-Gravenhage, 20 augustus 1997

Beatrix

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

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

Uitgegeven de *achtentwintigste* augustus 1997

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

Bij het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen

SALARISSCHALEN

met salarisnummers en maandbedragen in guldens behorend bij een volledige weektaak

Per 1 augustus 1997

Schaal 1 sal nr.	bedrag	Schaal 2 sal nr.	bedrag	Schaal 3 sal nr.	bedrag	Schaal 4 sal nr.	bedrag
0	2391	0	2443	0	2496	0	2551
1	2496	1	2551	1	2551	1	2600
2	2600	2	2651	2	2651	2	2707
3	2651	3	2766	3	2766	3	2841
		4	2841	4	2928	4	3031
u 7	2707			5	3031	5	3132
u 9	2766	u 8	2928	6	3132	6	3229
u11	2841	u10	3031			7	3327
		u12	3132	u10	3229		
				u12	3327	u11	3419
				u14	3419	u13	3513
						u15	3604

Schaal 5 sal nr.	bedrag	Schaal 6 sal nr.	bedrag	Schaal 7 sal nr.	bedrag	Schaal 8 sal nr.	bedrag
0	2651	0	2841	0	3229	0	3694
1	2766	1	2928	1	3327	1	3882
2	2928	2	3132	2	3513	2	4067
3	3132	3	3327	3	3694	3	4265
4	3229	4	3419	4	3790	4	4380
5	3327	5	3513	5	3882	5	4485
6	3419	6	3604	6	3971	6	4576
7	3513	7	3694	7	4067	7	4676
8	3604	8	3790	8	4164	8	4778
		9	3882	9	4265	9	4868
u12	3694	10	3971	10	4380	10	4954
u14	3790						

Schaal 9 sal nr.	bedrag	Schaal 10 sal nr.	bedrag	Schaal 11 sal nr.	bedrag	Schaal 12 sal nr.	bedrag
0	4067	0	3882	0	5228	0	6352
1	4265	1	4067	1	5427	1	6540
2	4485	2	4265	2	5603	2	6729
3	4676	3	4485	3	5780	3	6917
4	4868	4	4676	4	5957	4	7099
5	5049	5	4868	5	6155	5	7290
6	5228	6	5049	6	6352	6	7479
7	5427	7	5228	7	6540	7	7660
8	5603	8	5427	8	6729	8	7850
		9	5603	9	6917	9	8086
		10	5780	10	7099	10	8201
		11	5957	11	7196		
		12	6155				

Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15		Schaal 16	
sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag
0	7290	0	7660	0	8320	0	9029
1	7479	1	7850	1	8556	1	9278
2	7660	2	8086	2	8793	2	9534
3	7850	3	8320	3	9029	3	9797
4	8086	4	8556	4	9278	4	10113
5	8320	5	8793	5	9534	5	10440
6	8556	6	9029	6	9797	6	10776
7	8793	7	9278	7	10113	7	11124
8	8907	8	9534	8	10440	8	11483
		9	9797	9	10776	9	11853

Schaal 17		Schaal 18	
sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag
0	9797	0	10776
1	10113	1	11124
2	10440	2	11483
3	10776	3	11853
4	11124	4	12235
5	11483	5	12630
6	11853	6	13037
7	12235	7	13458
8	12630	8	13892
9	13037	9	14340

bij het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen

SALARISSCHALEN

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

Per 1 augustus 1997

Hoogleraar A sal. nr.	bedrag	Hoogleraar B sal. nr.	bedrag
0	8086	0	9029
1	8320	1	9278
2	8556	2	9534
3	8793	3	9797
4	9029	4	10113
5	9278	5	10440
6	9534	6	10776
7	9797	7	11124
8	10113	8	11483
9	10440	9	11853
10	10776	10	12235
11	11124	11	12630
12	11483	12	13037
13	11853	13	13458
		14	13892
		15	14340

Student-assistent
(maximaal ½ werktijd)

2	292,80
3	313,20
4 en verder	341,90

Assistent in opleiding
Onderzoeker in opleiding

sal.nr.	bedrag
0	2135
1	2440
2	2986
3	3812

Sportleider

Hoofdsportleider

sal.nr.	bedrag	sal.nr.	bedrag
0	3513	0	4485
1	3694	1	4676
2	3882	2	4868
3	4067	3	5049
4	4265	4	5228
5	4485	5	5427
6	4676	6	5603
7	4868	7	5780
8	5049	8	5957
9	5228	9	6155
10	5427	10	6352
11	5517	11	6540
12	5603	12	6729
13	5646	13	6917
14	5780	14	7099

**bij het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en
onderzoekinstellingen**

MAANDSALARISSEN IN GULDENS VOOR JEUGDIGEN

met salarisnummers en maandbedragen in guldens behorend bij een
volledige weektaak

Per 1 augustus 1997

Schaal 1 nr.	bedrag	Schaal 2 nr.	bedrag	Schaal 3 nr.	bedrag
J15	1196	J15	1222		
J16	1196	J16	1222	J16	1248
J17	1196	J17	1222	J17	1248
J18	1435	J18	1466	J18	1498
J19	1674	J19	1710	J19	1747
J20	1913	J20	1954	J20	1997
J21	2152	J21	2199	J21	2246

Schaal 4 nr.	bedrag	Schaal 5 nr.	bedrag
J16	1276		
J17	1276	J17	1326
J18	1531	J18	1591
J19	1786	J19	1856
J20	2041	J20	2121
J21	2296	J21	2386

BIJLAGE 1D**bij het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en
onderzoekinstellingen**

Aanlooptraject voor functies in het kader van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1995 (Stcrt. 1995, 13)

Per 1 augustus 1997

Nummer	Maandsalaris
1	2243,80
2	2317,00

BIJLAGE 1E**bij het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en
onderzoekinstellingen**

Maandsalarissen in gulden behorende bij een volledige weektaak

Per 1 augustus 1997

A		B		C	
a	3739	a	3936	a	3961
b	3810	b	4028	b	4052
c	3882	c	4094	c	4226
d	3948	d	4188	d	4442
e	4015	e	4254	e	4586
f	4080	f	4360	f	4745
g	4146	g	4429	g	4814
h	4215	h	4491	h	4883
i	4254	i	4560	i	5012
j	4289	j	4635	j	5146
k	4326	k	4710	k	5325
l	4375	l	4783	l	5500
m	4420	m	4827	m	5646
n	4469	n	4871	n	5823
o	4511	o	4916		
p	4557	p	4954		
q	4629				

BIJLAGE 2**bij het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en
onderzoekinstellingen****Per 1 augustus 1997**

Minimum vakantie-uitkering per maand

bij de leeftijd van	bedrag per maand
22 jaar of ouder	240,42
21 jaar	216,38
20 jaar	192,34
19 jaar	168,29
18 jaar	144,25
17 jaar	120,21
16 jaar	120,21
15 jaar	120,21

INHOUDSOPGAVE

TITEL 1	ALGEMENE BEPALINGEN
Artikel 1.1	Begripsbepalingen
Artikel 1.2	Algemene arbeidsduur
TITEL 2	PERSONEELSCATEGORIEËN EN UITGANGSPUNTEN VOOR FUNCTIEWAARDERING
Paragraaf 1	Personeelscategorieën en uitgangspunten voor functiewaardering bij universiteiten
Artikel 2.1	Personeelscategorieën
Artikel 2.2	Uitgangspunten voor het functiewaarderingssysteem van het wetenschappelijk personeel
Artikel 2.3	Uitgangspunten voor het functiewaarderingssysteem van het onderwijs en onderzoekondersteunend en beheerspersoneel
Artikel 2.4	Vergelijkbaarheid
Paragraaf 2	Personeelscategorieën en uitgangspunten voor functiewaardering bij onderzoekinstellingen
Artikel 2.5	Personeelscategorieën
Artikel 2.6	Uitgangspunten voor het functiewaarderingssysteem van de directeur en het wetenschappelijk personeel
Artikel 2.7	Uitgangspunten voor het functiewaarderingssysteem van het onderzoekondersteunend en beheerspersoneel
Artikel 2.8	Vergelijkbaarheid
TITEL 3	SALARISSCHALEN
Artikel 3.1	Salarisschalen
Artikel 3.2	Salaris bij onvolledige werktijd
Artikel 3.3	Salaris voor jeugdigen
Artikel 3.4	Toelage minimumloon
Artikel 3.5	Salarisgarantie assistent in opleiding en onderzoeker in opleiding
Artikel 3.6	Salaris assistent-geneeskundige in opleiding
Artikel 3.7	Algemene wijzigingen salarisbedragen
Artikel 3.8	Vakantie-uitkering
Artikel 3.9	Eindejaarsuitkering
TITEL 4	OVERIGE BEPALINGEN
Artikel 4.1	Overgangsbepaling functiewaarderingssysteem
Artikel 4.2	Overgangsbepaling sportleider en hoofdsportleider
Artikel 4.3	Karakter bepalingen besluit
Artikel 4.4	Citeertitel

NOTA VAN TOELICHTING

1. Algemeen

In het onderhavige besluit wordt het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen vastgesteld en worden wijzigingen aangebracht in het Kaderbesluit rechtspositie HBO, het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, het tijdelijk Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel en het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Tevens wordt het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en wetenschappelijk onderzoek voor een groot deel buiten toepassing verklaard voor die instellingen die onder dit Kaderbesluit vallen.

2. Kaderbesluit Rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen

2.1 Inleiding

Met het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen wordt beoogd de op een groot aantal onderwerpen nog gedetailleerde rechtspositieregeling zoals voor de openbare universiteiten, met uitzondering van de openbare universiteit te Amsterdam, en onderzoekinstellingen vastgelegd in het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs en Onderzoek (RWO) te vervangen door een globalere regeling.

Recentelijk hebben er op centraal niveau verschuivingen van verantwoordelijkheden inzake de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden plaatsgevonden. Tot voor kort was de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden voornamelijk de verantwoordelijkheid van de centrale overheid. De Minister van Binnenlandse Zaken stelde de belangrijkste hoofdlijnen van de arbeidsvoorwaarden voor het totaal van het overheids- en onderwijspersoneel vast door middel van centrale regelgeving in overleg met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel. Wij deden hetzelfde wat betreft de onderwijsspecifieke arbeidsvoorwaarden.

Er zijn enkele ontwikkelingen gaande (geweest) die leiden tot de verschuiving in de verantwoordelijkheden inzake de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden.

In de eerste plaats heeft het arbeidsvoorwaardenoverleg met de centrale overheid zich meer en meer naar een overleg tussen gelijkwaardige partijen ontwikkeld. Het Protocol proefneming arbeidsvoorwaardenoverleg 1989 is daarvan een voorbeeld. Als gevolg van de voortzetting van deze proefneming in de jaren 1990, 1991 en 1992 heeft het in het kader van deze proefneming beproefde overlegstramien een duurzaam karakter gekregen en is de regeling van het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen de ondergetekenden en de centrales van overheids- en onderwijspersoneel bij besluit van 4 februari 1994 in dat verband herzien.

In de tweede plaats is het merendeel van de onderwerpen die voorwerp van overleg waren tussen de Minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheids- en onderwijspersoneel sinds 1 april 1993 verschoven naar acht afzonderlijke sectorcommissies, waarvan de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen er één is.

Voor het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek betekent een ander dat de vaststelling van het overgrote deel van de (primaire) arbeidsvoorwaarden is verschoven van de Minister van Binnenlandse Zaken naar de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, mede

namens de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, voor zover het betreft de landbouwuniversiteit te Wageningen.

Gelet op het proces van decentralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming dat voor de onderhavige instellingen reeds enkele jaren geleden in gang is gezet, ligt het in de rede dat de vaststelling van een groot deel van de arbeidsvoorwaarden die worden vastgesteld door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, mede namens de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, wordt overgedragen aan de instellingen voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

Dit streven naar decentralisatie past in het kader van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW). Met het onderhavige besluit wordt ook voor wat het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden aangaat besturen op afstand bevorderd en daarmee de zelfstandigheid van universiteiten en onderzoekinstellingen vergroot.

Vergroting van de zelfstandigheid van de instellingen houdt in dat de rijksoverheid op het gebied van de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden een deel van haar bevoegdheden prijs geeft. Dit betekent dat de rijksoverheid aan instellingen het vertrouwen geeft dat zij op een verantwoorde wijze omgaan met de vergrote zelfstandigheid. Dit betekent dat door de instellingen van het gevoerde beleid gedegen verantwoording dient te worden afgelegd aan de rijksoverheid in de daarvoor bestemde documenten.

De decentralisatie op arbeidsvoorwaardelijk terrein vindt plaats in de vorm van dit Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen, dat haar grondslag vindt in artikel 4.5 van de WHW, zoals gewijzigd bij wet van 21 december 1994 in verband met decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden (Stb. 1994, 942). In dit artikel is bepaald dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voor het personeel voorschriften kunnen worden vastgesteld betreffende de zogenaamde protocolonderwerpen. Deze onderwerpen zijn in het tweede lid van artikel 4.5 WHW limitatief opgesomd. De protocolonderwerpen, voor zover in dit kader van belang, betreffen de uitgangspunten voor functiewaardering, de salarisontwikkeling of primaire loonvorming en de algemene arbeidsduur.

Op dit moment is het gewijzigde artikel 4.5 WHW nog niet van toepassing op de universiteiten en onderzoekinstellingen. De inwerkingtreding is afhankelijk van het bestaan van een zodanige infrastructuur bij de desbetreffende categorie instellingen dat de decentralisatie door de desbetreffende sociale partners wordt gedragen. Van zo'n infrastructuur kan worden uitgegaan zodra door of namens het merendeel van de instellingen van een bepaalde categorie met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel schriftelijk overeenstemming is bereikt over de wijze waarop het overleg over de arbeidsvoorwaarden wordt gevoerd. Voor zover door het instellingsbestuur nog geen overeenstemming is bereikt met de vakorganisaties voor overheids- en onderwijspersoneel over de wijze van het voeren van overleg, blijven de geldende rechtspositieregels van kracht tot het tijdstip waarop de vorenbedoelde overeenstemming wordt bereikt.

Het onderhavige besluit zal voor zover het betreft de universiteiten en de onderzoekinstellingen pas in werking treden als het gewijzigde artikel 4.5 WHW op de universiteiten en onderzoekinstellingen van toepassing is. Hetzelfde geldt voor de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek.

2.2 Hoofdpijnen van het besluit

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

De overige arbeidsvoorwaarden zijn onderwerp van overleg op decentraal niveau. De vaststelling ervan is zaak van de (verenigingen van) werkgevers en werknemers, met name resulterend in de totstandkoming van collectieve arbeidsovereenkomsten (c.a.o.'s) bij de bijzondere universiteiten en daarmee vergelijkbare afspraken bij de openbare universiteiten, de Open Universiteit en de onderzoekinstellingen.

2.3 Relatie met het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs en Onderzoek (RWO), het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (BWO) en het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid (BZA)

Op het tijdstip dat het gewijzigde artikel 4.5 WHW voor een instelling of een groep van instellingen in werking treedt, zal het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen van kracht worden en komt voor de desbetreffende instelling of groep van instellingen het RWO te vervallen.

Dit kaderbesluit beoogt voor het personeel in dienst van de universiteiten en onderzoekinstellingen geen inhoudelijke wijzigingen in de rechtspositie aan te brengen. Dat betekent dat, voor zover het besluit nog zaken regelt, deze overeenkomen met de desbetreffende regeling zoals die thans in het RWO is neergelegd.

Sinds 1 maart 1994 is voor het personeel in de sector Onderwijs en Wetenschappen van toepassing het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel en sinds 1 januari 1996 het tijdelijk Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel. Deze besluiten blijven onverkort van toepassing.

2.4 Overleg

Over het ontwerp-besluit heeft overleg plaatsgevonden met de werkgevers in het kader van het Werkgeversberaad en met de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel in de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen. De centrales voor overheids- en onderwijspersoneel hebben ingestemd met het voorstel. In het werkgeversberaad heeft technisch en informatief overleg over het ontwerp-besluit plaatsgevonden.

2.5 Functiewaardering

Functiewaardering heeft een nauwe relatie met het systeem van de salarisschalen. Aan de hand van functiewaardering worden bij de instellingen voorkomende functies in die salarisschalen ingedeeld. Krachtens artikel 4.5, tweede lid, van de WHW kunnen bij algemene maatregel van bestuur voorschriften worden vastgesteld betreffende salarisschalen en uitgangspunten waaraan een door het instellingsbestuur in te richten functiewaarderingssysteem moet voldoen.

Wij zijn van oordeel dat de vaststelling van voorschriften inzake salarisschalen en uitgangspunten van een functiewaarderingsstelsel op het niveau van de rijksoverheid dient te geschieden omdat het hier elementen van de arbeidsvoorwaarden betreft die niet los kunnen worden gemaakt van de verantwoordelijkheden die de eerste ondergetekende heeft voor de begroting(sbeheersing) en voor het totale evenwicht in het «loongebouw» van de sector Onderwijs en Wetenschappen. In de salarisschalen (en met name de regelmatige mutatie daarvan door de jaren heen) komt de loonontwikkeling van de sectoren tot uitdrukking. Deze loonontwikkeling is rechtstreeks gerelateerd aan de mutatie van de loonruimte in de rijksbegroting. Evenwicht in het «loongebouw» van de sectoren Onderwijs en Wetenschappen is noodzakelijk om een adequate kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening in die sectoren mogelijk te maken, iets waarvoor ondergetekenden in algemene zin verantwoordelijk zijn.

In de WHW is reeds vastgelegd dat het instellingsbestuur over een functiewaarderingsstelsel moet beschikken. Dit betekent dat de ontwikkeling en toepassing van instrumenten voor functiewaardering is voorbehouden aan het instellingsbestuur.

Als algemeen uitgangspunt van functiewaardering kan worden gesteld dat de – op instellingsniveau in te richten – functies worden gerangschikt op basis van de zwaarte van die functies, met behulp van vooraf – door het instellingsbestuur – vast te stellen wegingscriteria. Het instellingsbestuur vertaalt deze met functiewaardering aangebrachte rangordening vervolgens naar salarisschalen, met andere woorden het instellingsbestuur kent aan de functies (maximum)salarisschalen toe. Bij de toekenning van salarisschalen aan functies moet het instellingsbestuur gebruik maken van de voor de sector Onderwijs en Wetenschappen vastgelegde salarisschalen. Deze schalen zijn opgenomen in bijlage 1A van dit besluit.

Voorts worden door de rijksoverheid enkele specifieke uitgangspunten voor functiewaardering gegeven die het evenwicht in de beloningsverhoudingen in de totale sector Onderwijs en Wetenschappen waarborgen. Voor de deelsector universiteiten en onderzoekinstellingen zijn deze uitgangspunten neergelegd in de artikelen 2.2 tot en met 2.4 onderscheidenlijk 2.6 tot en met 2.8 van dit besluit. Deze uitgangspunten vormen het kader waarbinnen de instellingsbesturen in de genoemde deelsector tot ontwikkeling van instrumenten voor functiewaardering kunnen overgaan, met andere woorden de uitgangspunten voor functiewaardering vormen het referentiekader voor de toekenning van salarisschalen op instellingsniveau. In de uitgangspunten voor functiewaardering voor alle deelsectoren tezamen komt vervolgens het evenwicht in de beloningsverhoudingen in de totale sector Onderwijs en Wetenschappen tot uitdrukking.

Het instellingsbestuur zal zich bij het vaststellen van functies dienen te houden aan de uitgangspunten voor functiewaardering. De toetsing hiervan door ondergetekenden zal op de daartoe gebruikelijke wijze plaatsvinden op basis van het door de instelling op grond van artikel 2.9 te maken verslag. De Richtlijn inrichting begroting en verslag zal op dit punt worden aangevuld. Ten behoeve van deze toetsing zullen met de instellingsbesturen afspraken worden gemaakt over het leveren van de benodigde informatie.

3. Wijzigingen Kaderbesluit rechtspositie HBO

In artikel 4.5, tweede lid, van de WHW is vastgelegd dat het instellingsbestuur over een functiewaarderingsstelsel moet beschikken. Met de

onderhavige wijzigingen van het Kaderbesluit rechtspositie HBO wordt voor instellingen voor hoger beroepsonderwijs invulling gegeven aan de bepaling in dit artikel dat bij algemene maatregel van bestuur voorschriften kunnen worden vastgesteld betreffende uitgangspunten waaraan een door het instellingsbestuur in te richten functiewaarderings-systeem moet voldoen.

Wat betreft de achtergronden hiervan, wordt verwezen naar paragraaf 2.5.

De invulling van de uitgangspunten voor functiewaardering voor de instellingen voor hoger beroepsonderwijs sluit aan bij die voor de universiteiten en onderzoekinstellingen.

4. Wijzigingen RWO (grondslag FPU)

Met ingang van 1 april 1997 is de VUT vervangen door de Regeling voor flexibel pensioen en uittreden (FPU).

Ten aanzien van de regeling voor flexibel pensioen en uittreden, hierna te noemen de FPU-regeling, is in de Raad voor het overheidspersoneels-beleid een aantal overeenkomsten ondertekend, te weten:

- de overeenkomst tot wijziging van de centrale vut-overeenkomst overheid- en onderwijspersoneel;
- de overeenkomst tot wijziging van de pensioenovereenkomst;
- de overeenkomst inhoudende een tijdelijke regeling inzake de af te dragen premie voor het opbouwdeel van het flexibel pensioen en de daarmee verband houdende gevolgen voor het vermogen van de Stichting pensioenfonds ABP;
- de overeenkomst ter zake van de uitwerking van een regeling flexibel pensioen en uittreden (FPU-uitwerkingsovereenkomst), met daarbij gevoegd een tekst tot wijziging van het reglement, bedoeld in artikel 6, tweede lid, van de centrale vut-overeenkomst.

Hiermee is, met de wijziging van de statuten van VUT-fonds en Stichting pensioenfonds ABP, de basis gelegd voor het invoeren van een flexibel pensioen voor het totale overheidspersoneel. Tevens is hierin vastgelegd op welke wijze een dergelijk pensioen kan worden toegekend, alsmede de financiering hiervan.

Ziektekosten

Artikel 11 van de Wet uitkering wegens vrijwillig vervroegd uittreden (Vut-wet) bepaalde dat een tegemoetkoming in de ziektekosten geschiedt met toepassing van het Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoeslag onderwijs- en onderzoekpersoneel. In artikel 4 van bovengenoemde Centrale Vut-overeenkomst is vermeld dat werknemers die recht hebben op een basisuitkering bij FPU recht hebben op een tegemoetkoming in de ziektekosten overeenkomstig de regeling die van toepassing is in de sector waar belanghebbende vandaan komt. Bij de sector onderwijs en wetenschappen is dit het Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoeslag onderwijs- en onderzoekpersoneel.

In concreto betekent dit dat de betrokkene die van de FPU gebruik maakt recht heeft op een tegemoetkoming op grond van genoemde regeling.

In het eerste lid wordt bepaald dat alleen dan ontslag met het oog op een uitkering op grond van de FPU-regeling kan plaatsvinden, wanneer daadwerkelijk recht op een uitkering bestaat. De FPU-regeling wordt namelijk niet alleen op grond van de vut-overeenkomst, maar ook op grond van het pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds ABP uitgekeerd. In de beide regelingen heeft het bestuur van het desbetreffende fonds de bevoegdheid gekregen om te beslissen over de toekenning van die component van de FPU-uitkering, welke ten laste van

dat fonds is gebracht. In de praktijk zal wellicht via een uitvoerings-overeenkomst één van de fondsbesturen zorg dragen voor de uitvoering van de gehele regeling. Dat kan echter geen basis zijn voor de vormgeving van de formele regeling van de ontslaggrond. De bevoegdheid van beide fondsbesturen dient derhalve te worden vermeld.

In het tweede lid wordt voorzien in de mogelijkheid van uittreden in deeltijd. De huidige vut-regeling kent thans geen mogelijkheid tot deeltjduittrading. Deeltijdontslag binnen het onderwijs is ook niet mogelijk. De FPU-regeling kent deze mogelijkheid nadrukkelijk wel. Aan de ontslaggrond voor vervroegde uittreding dient derhalve de mogelijkheid van een deeltijdontslag te worden toegevoegd. Deeltjduittrading is in de FPU-regeling – uit uitvoeringsoverwegingen – beperkt tot stappen van ten minste 10% van de betrekkingsomvang van de functie waaruit het eerste deeltijdontslag plaatsvindt. Omwille van de helderheid is in de bepaling van deeltijdontslag het minimumpercentage opgenomen. In beginsel is het personeelslid vrij in het kiezen van de mate waarin zal worden uitgetreden, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet. Daarbij moet in het bijzonder worden gedacht aan een mate van uittreding waarbij een zodanig klein dienstverband overblijft, dat van een serieuze vervulling van de betrekking geen sprake meer kan zijn. Het bevoegd gezag moet aantonen dat het dienstverband door het deeltijdontslag wordt geschaad.

Met de centrale vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel, genoemd in het eerste lid, wordt bedoeld de overeenkomst, genoemd in artikel 2 van de Wet kaderregeling vut overheidspersoneel.

5. Artikelen

5.1 Artikel 1

Artikel 1.1

In onderdeel b van artikel 1.1 is de definitiebepaling van instelling opgenomen. Anders dan in het RWOO is dit besluit niet van toepassing op het Rijksinstituut voor oorlogsdokumentatie. Dit instituut blijft voorlopig nog vallen onder de werking van het RWOO.

In onderdeel e van artikel 1.1 is opgenomen dat onder een personeelslid niet valt degene die behoort tot een groep personeelsleden ten aanzien waarvan het college van bestuur in overeenstemming met de raad van bestuur van het bij die universiteit behorend academisch ziekenhuis, heeft bepaald dat het rechtspositieregime dat geldt voor het personeel van dat ziekenhuis van toepassing is. Deze bepaling is analoog aan de bepaling die op grond van artikel V van het Besluit van 5 juli 1997, (Stb. 330) houdende wijziging van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, van het Kaderbesluit rechtspositie HBO, van het Kaderbesluit rechtspositie BVE, van het Kaderbesluit rechtspositie VO, van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, van het Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoelage onderwijs- en onderzoekpersoneel, van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel en van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel is opgenomen in artikel 1.1 onderdeel j van het RWOO. Op grond van artikel 1.1 onderdeel e bestaat de mogelijkheid één rechtspositieregime te realiseren voor het personeel van een universiteit dat binnen de faculteit der geneeskunde werkzaam is en het personeel van het bij die universiteit behorend academisch ziekenhuis. Bij de parlementaire behandeling van de Wet van 27 februari 1997 (Stb. 117), houdende de modernisering universitaire bestuursorganisatie, is in

de Tweede Kamer gesteld dat een dergelijke vergaande integratie mogelijk is en dat de WHW hiervoor geen belemmeringen kent. In lijn hiermee is het wenselijk belemmeringen in het onderhavige rechtspositiereglement weg te nemen.

Artikel 1.2

Zoals hierboven al is aangegeven beoogt dit kaderbesluit voor het personeel geen inhoudelijke wijzigingen in de rechtspositie aan te brengen: voor zover het besluit nog zaken regelt, komen deze overeen met de desbetreffende regeling zoals die thans in het RWOO is neergelegd.

De vaststelling van de algemene arbeidsduur per jaar is daar geen uitzondering op. Deze komt immers niet voor in het RWOO, waar in het kader van de door het instellingsbestuur vast te stellen werktijdregeling slechts sprake is van een gemiddelde arbeidsduur van ten hoogste 38 uur per week. Met de vaststelling van de algemene arbeidsduur op 1710 uur wordt hierin geen wijziging gebracht; het personeel kan hieraan geen recht ontlenen op extra arbeidsduurverkortung boven de reeds bestaande. Om hierover geen misverstand te kunnen krijgen is in het georganiseerd overleg dan ook uitdrukkelijk vastgesteld dat uit het vastleggen van deze norm geen claims kunnen voortvloeien. Het gaat hier immers om een algemene norm geldend voor de gehele sector onderwijs en onderzoek. Het geheel van de regelingen rond de arbeidsduur van alle personeelsleden met een volledige betrekking wordt ongeacht hun functie in welke subsector dan ook geacht gemiddeld door de jaren heen een arbeidsduur van 1710 uur op te leveren. Deze generieke norm geldt allereerst als gegeven in het sectorale cao-overleg en als uitvloeisel daarvan als kader voor subsector-specifieke invullingen van de arbeidsduur al dan niet op lifetime-basis.

Deze bepaling laat voor de instellingen de mogelijkheid onverlet om geheel in lijn met de voorgestane decentralisatie in hun overleg met de personeelsorganisaties tot eigen invulling te komen van de arbeidsduur.

Deze norm is al geruime tijd geleden binnen de overige subsectoren vastgesteld in een proces van geven en nemen tussen de minister als sectorwerkgever en de centrales van overheids- en onderwijspersoneel. Bij het vaststellen van de norm is als basis gekeken naar de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis van onder andere het rijkspersoneel, uitgaande van een 38-urige werkweek, een gemiddeld aantal algemene en christelijke feestdagen over een periode van zeven jaar en een gemiddelde vakantieduur.

Het tweede lid bevat voor de assistent-geneeskundige in opleiding een bijzondere regeling van de maximale gemiddelde arbeidsduur. Dit hangt samen met het feit dat bij deze assistent-geneeskundige in opleiding de opleidingsmomenten zijn vervlochten met de arbeidsuren. Voor hen bedraagt de maximale gemiddelde arbeidsduur op basis van artikel 5.20:2 van het Arbeidstijdenbesluit in elke periode van dertien achtereenvolgende weken 48 uur per week.

Artikel 2.1

In verband met de wijziging van de WHW in verband met de modernisering universitaire bestuursorganisatie (MUB) zijn, met uitzondering van de hoogleraren, de personeelscategorieën wetenschappelijk onderwijs en onderwijs en onderzoekondersteunend en beheerspersoneel niet meer in de WHW zelf geregeld. Voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid en medezeggenschap zoals in die wet geregeld, heeft dit onderscheid geen betekenis.

Aangezien het onderscheid tussen de categorieën wetenschappelijk personeel enerzijds en onderwijs en onderzoekondersteunend en

beheerspersoneel anderzijds wel van belang is voor de uitgangspunten van het functiewaarderingsstelsel, is dit opgenomen in dit besluit.

Artikelen 2.2 en 2.3

In het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek is de (rang)ordening van de functies voor de twee in artikel 2.1 onderscheiden hoofdcategorieën reeds door de rijksoverheid geplafonneerd. Ervan uitgaande dat de functies door het instellingsbestuur worden gerangschikt op basis van de zwaarte van die functies, zijn alle functies ondergeschikt aan de functies aan de top. Dit betekent dat kan worden volstaan met het identificeren en waarderen van de functies aan de top van het functiegebouw. Voor de categorie onderwijs en onderzoekondersteunend en beheerspersoneel is dit de functie van lid van het college van bestuur, voor de categorie wetenschappelijk personeel is dit de hoogleraar.

Voor de taken en verantwoordelijkheden van de hoogleraar respectievelijk het college van bestuur zij verwezen naar de artikelen 9.19 en 9.2 van de WHW en bij de wijziging van de WHW in verband met de modernisering universitaire bestuursorganisatie behorende memorie van toelichting (Kamerstukken II, vergaderjaar 1995–1996, 24 646, nr. 3).

Artikel 2.4

Vanwege concurrentieoverwegingen binnen de sector Onderwijs en Wetenschappen, en ten behoeve van een adequate vervulling van functies vanuit de optiek van kwantiteit en kwaliteit, dienen de maximumschalen aan te sluiten op de maximumschalen van vergelijkbare functies in de omliggende OenW-velden. Er zal sprake moeten zijn van vergelijkbare beloningen voor vergelijkbare functiebestanddelen.

Het door de instellingen zelf te ontwikkelen functiewaarderingsstelsel moet daarom compatibel zijn met functiewaarderingsstelsels binnen de gehele sector Onderwijs en Wetenschappen, waarbij het accent ligt op compatibiliteit met de omliggende velden. In de huidige situatie betekent dit dat de uitkomsten van het functiewaarderingsstelsel moeten passen binnen het bestaande raamwerk dat wordt gevormd door de uitgangspunten voor functiewaardering respectievelijk normfuncties zoals vastgelegd in de regelgeving voor de te onderscheiden OenW-velden. Met andere woorden, de honorering van functies moet zijn afgestemd op de bestaande beloningsverhoudingen in de sector Onderwijs en Wetenschappen.

Het gebruik van de door de rijksoverheid voorgeschreven salarisschalen en hantering van de algemene uitgangspunten voor een functiewaarderingsstelsel alsmede de specifieke uitgangspunten zoals geformuleerd in de artikelen 2.2 en 2.3, onderscheidenlijk 2.5 en 2.6, moet waarborgen dat de toepassing van de uitkomsten van het functiewaarderingsstelsel niet leidt tot verstoring van de beloningsverhoudingen binnen de sector Onderwijs en Wetenschappen.

Artikelen 2.6, 2.7 en 2.8

Bij de onderzoekinstellingen kan het accent van de directeursfunctie liggen op het wetenschappelijk aspect of op het managementaspect. Dit is afhankelijk van de aard en de omvang van de onderzoekinstelling. Rekeninghoudend met de zwaarte van deze functie geldt als uitgangspunt dat voor deze functie maximaal schaal 18 beschikbaar is.

Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar de toelichting op de artikelen 2.2 tot en met 2.4.

Artikel 3.1

Dit artikel regelt de salarisschalen. Voor een algemene toelichting op het inhoudelijke functiewaarderingsaspect van dit artikel wordt verwezen naar de desbetreffende passages van het algemeen deel van de nota van toelichting. Ter aanvulling hierop zij vermeld dat ten aanzien van het bezwaar van personeelsleden tegen de bepaling van aard en niveau van hun functie voor openbare instellingen wordt gereguleerd door de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht. Voor de bijzondere instellingen is in dit besluit derhalve voorzien in een apart artikellid, dat bepaalt dat het instellingsbestuur voor haar personeelsleden dient te voorzien in een regeling om bezwaar te maken tegen de bepaling van aard en niveau van de functie. Omdat bijzondere instellingen niet vallen onder de werking van Algemene wet bestuursrecht is bepaald dat de bijzondere instellingen een voorziening treffen voor bezwaren en dat die voorziening tenminste gelijkwaardig is aan die van de openbare instellingen. Indien een instellingsbestuur voor de advisering over bezwaren reeds een andere commissie heeft ingesteld, geldt voor zowel openbare als bijzondere instellingen overigens dat het aan de instelling wordt overgelaten om al dan niet een aparte commissie van advies bezwaren functiewaardering in te stellen. Opgemerkt dient te worden dat, hoewel de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing is op bijzondere instellingen, het voor de hand ligt dat bijzondere instellingen en openbare instellingen gezamenlijk een commissie van advies bezwaren functiewaardering instellen. Immers, niet alleen uit oogpunt van efficiency kunnen de universiteiten zelf er belang bij hebben om de advisering over functiewaardering in beide «segmenten» te stroomlijnen. Ook gezien het feit dat voor de gezamenlijke universiteiten, na de inwerkingtreding van dit besluit, een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zal zijn, ligt een dergelijke stroomlijning voor de hand.

Artikel 3.2

De in de bijlagen opgenomen salarisbedragen behoren bij een volledige werktijd. Indien sprake is van een onvolledige werktijd wordt het salaris naar evenredigheid hiervan vastgesteld.

Artikel 3.3

Sinds 1 augustus 1975 wordt bij de berekening van de jeugdlonen het systeem gehanteerd van een procentuele aftrek per leeftijdsjaar, uitgaande van het salarisbedrag voor een 22-jarige in de van toepassing zijnde salarisschaal.

Voor het toekennen van een hoger salaris moet naar het oordeel van het instellingsbestuur aanleiding bestaan. Een dergelijke aanleiding kan bijvoorbeeld bestaan ingeval het aan te stellen personeelslid reeds elders ervaring heeft opgedaan.

Artikel 3.5

Met de onderhavige voorziening wordt beoogd een aanvulling met een netto bedrag op het netto salaris van de assistent en onderzoeker in opleiding te geven, in het geval zijn salaris zonder die aanvulling lager zou zijn dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage 1A van dit besluit.

Artikel 3.6

Bij enkele universiteiten blijken assistent-geneeskundigen te worden aangesteld. Het betreft slechts een klein aantal. Enerzijds om oneigenlijke

concurrentie tussen de universiteiten en de academische ziekenhuizen te voorkomen en anderzijds vanwege het uitgangspunt dat gelijke arbeid gelijk beloond dient te worden, is in dit artikel bepaald dat voor de assistent-geneeskundige in opleiding in dienst van een universiteit de salarisschaal geldt die van toepassing is op de assistent-geneeskundige in opleiding die in dienst is van een academisch ziekenhuis.

Artikel 3.7

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

Artikel 3.8

De vakantie-uitkering wordt berekend over de genoten bezoldiging; dit betekent dat bijvoorbeeld in het geval dat betrokkene verlof geniet zonder behoud van bezoldiging, er geen vakantie-uitkering wordt toegekend.

Artikel 3.9

In artikel 3.9 wordt de basis gelegd voor de toekenning van een algemene eindejaarsuitkering. De nadere voorwaarden voor deze uitkering zullen worden opgenomen in een ministeriële regeling. In de CAO sector O&W is een eindejaarsuitkering overeengekomen voor de jaren 1996 tot en met 1998. De uitkering bedraagt in deze jaren 5% van het in het desbetreffende jaar ontvangen salaris.

Artikel 4.2

In bijlage IC zijn de specifieke salarisschalen voor sportleiders en hoofdsportleiders opgenomen, die hun basis vonden in de desbetreffende overgangsbepaling van het RWO (artikel 17.5). Sportleiders en hoofdsportleiders die destijds – vóór de aansluiting bij de functiewaarderingssystematiek van het BBRA 1984 – zijn ingeschaald in één van deze schalen, behouden aanspraak op hun schaal.

5.2 Artikel II

Artikel 2

Aangezien het onderscheid tussen de categorieën onderwijsgevend personeel enerzijds en onderwijsondersteunend en beheerspersoneel anderzijds wel van belang is voor de uitgangspunten van het functiewaarderingssysteem, is dit opgenomen in onderhavig besluit.

Artikelen 2A en 2B

In het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek is de (rang)ordering van de functies voor de twee in artikel 2 onderscheiden hoofdcategoryën reeds door de rijksoverheid, casu quo door de instellingsbesturen zelf in de eigen CAO, geplafonneerd. Ervan uitgaande dat de functies door het instellingsbestuur worden gerangschikt op basis van de zwaarte van die functies, zijn alle functies ondergeschikt aan de functies aan de top. Dit betekent dat kan worden volstaan met het identificeren en waarden van de functies aan de top van het functiegebouw. Voor de categorie onderwijsondersteunend en beheerspersoneel is dit de functie van lid van de centrale directie, onderscheidenlijk het college van bestuur, voor de categorie onderwijsgevend personeel is dit de lector.

Voor de taken en verantwoordelijkheden van de leden van de centrale directie, onderscheidenlijk het college van bestuur zij verwezen naar artikel 10.2 van de WHW en de bijbehorende memorie van toelichting. Voor de taken en verantwoordelijkheden van de lector zij verwezen naar artikel G-2 van de CAO-HBO 1993-1995 en de daarbij behorende bijlage IV, hieronder, voor zover relevant, integraal weergegeven:

Lector

Schaal 14

Functiekarakteristiek

Het gaat hierbij om een karakteristiek die overeenkomt met die van hogeschoolhoofddocent met dien verstande dat hogere, diepergaande eisen worden gesteld in verband met het geven van leiding aan zwaarder multidisciplinair onderzoek dan wel aan adviesopdrachten op topniveau of waarbij sprake is van docenten op topniveau in het vakgebied waarbij sprake is van volledige beheersing van het vak op topniveau waarbij een directe vertaling kan worden gegeven van de theorie naar de praktijk.

Ook deze werkzaamheden kunnen voorkomen al dan niet gecombineerd met leidinggevende werkzaamheden.

Functiebeschrijving

Als die van de hogeschoolhoofddocent met dien verstande dat het hierbij gaat om:

- het verzorgen van onderwijs waarbij het noodzakelijk is om het vak op topniveau te beheersen waarbij een directe vertaling kan worden gegeven aan het onderwijs naar de praktijk dan wel:
- het leiden van complexe onderzoeken waarbij veelal sprake is van multidisciplinair onderzoek en/of hooggespecialiseerd fundamenteel onderzoek waarbij niet alleen sprake dient te zijn van een volledige beheersing van het eigen vakgebied maar ook van aanverwante vakken; het gaat hierbij om onderzoek van wetenschappelijk niveau maar is toepassingsgericht waarbij veelal sprake is van onderzoek met een uitgesproken innovatief karakter;
- het leiden van, veelal innovatieve, adviesopdrachten voor bedrijven en overheidsinstellingen waarbij sprake is van opdrachten met een breed bedrijfskundig karakter en/of hooggespecialiseerd onderzoek.

Artikel 2C

Verwezen wordt naar de toelichting op artikel 2.4 van het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen.

5.4 Artikel V

In onderdeel A van artikel V worden de begripsbepalingen van de begrippen instelling, instellingsbestuur en personeelslid gewijzigd. Op grond van artikel V vervallen de openbare universiteit, de Open Universiteit, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek en de Koninklijke Bibliotheek waardoor deze instellingen met ingang van een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip niet langer onder de werking van het RWOO vallen.

In onderdeel C van artikel V vervallen een aantal van de bepalingen van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderzoek die op grond van artikel 17.15 van het RWOO nog gelden voor de openbare universiteit, de Open Universiteit, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Weten-

schappen, de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek en de Koninklijke Bibliotheek.

5.5. Artikel VI

In het Besluit van 5 juli 1997, (Stb. 330), houdende wijziging van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, van het Kaderbesluit rechtspositie HBO, van het Kaderbesluit rechtspositie BVE, van het Kaderbesluit rechtspositie VO, van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, van het Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoelage onderwijs- en onderzoekpersoneel, van het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel en van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel zijn in de artikelen VII en VIII twee wijzigingen aangebracht die niet uitvoerbaar zijn. In artikel VI worden deze wijzigingen zodanig hersteld dat zij nu wel uitvoerbaar zijn.

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

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