

Hoeveel verdient een directeur in het primair onderwijs?

Met het cao-akkoord voor primair onderwijs 2022 is de loonkloof tussen primair en voortgezet onderwijs gedicht. Daar bovenop wordt extra geïnvesteerd in de beloning voor leidinggevenden. Daarmee onderstrepen sociale partners de grote betekenis van de directeur voor het primair onderwijs. Hoe is de beloning voor directeuren nu opgebouwd?

Ook voor leidinggevenden in het primair onderwijs wordt de loonkloof met het voortgezet onderwijs gedicht. Dat betekent dat het salaris wordt omgezet naar nieuwe salarisschalen zoals we die kennen in het voortgezet onderwijs en dat de eindejaarsuitkering omhooggaat.

Arbeidsmarkttoelage leidinggevenden

Het schoolleiderstekort is op dit moment procentueel groter dan het lerarentekort. Terwijl scholen ze nu en in de toekomst hard nodig hebben. De sociale partners hebben daarom in de cao-afspraken gemaakt over een arbeidsmarkttoelage voor leidinggevenden (in ieder geval voor vijf jaar). De hoogte van arbeidsmarkttoelage verschilt per functie en per schaal en betreft de volgende bedragen (bruto per jaar en wordt maandelijks naar rato van de werktijdfactor uitgekeerd):

- Directeuren in D11, D12: €2.400 per jaar,
- Directeuren in D13: €1.200 per jaar;
- Adjunct-directeuren in A10, A11: €1.600 per jaar,
- Adjunct-directeuren in A12: €800 per jaar.

Onderzoek

Het salaris van de meeste leidinggevenden stijgt hierdoor minimaal 4%. Daarnaast zijn de directiefuncties ook nadrukkelijk onderdeel van het onderzoek dat de sociale partners laten uitvoeren naar de waardering en inschaling van verschillende functies in het primair onderwijs. Bekeken wordt of de functiezwaarte van de functie die bepaald wordt via het in primair onderwijs geldende functiewaarderingssysteem (Fuwasys PO) nog voldoende aansluit bij de complexiteit van taken en de ervaren verantwoordelijkheden in de praktijk.

Bindingstoelage

Leidinggevenden in schaal D12 en A12 ontvangen (wanneer zij in de hoogste trede van de schaal zitten) volgens de systematiek in het voortgezet onderwijs een bindingstoelage van €1591,09 bruto per jaar. In het cao-akkoord voor primair onderwijs is aanvullend afgesproken dat directeuren in schaal D11 en adjunct-directeuren in de schalen A10 en A11 ook deze hogere bindingstoelage ontvangen. Voor de leidinggevenden in hogere schalen is de bindingstoelage €263,94 bruto per jaar. De bindingstoelage wordt per jaar uitbetaald in augustus vanaf het moment dat de leidinggevende in de hoogste trede van de schaal komt.

Functiewaardering

Het salaris van een directeur primair onderwijs is gebaseerd op de zwaarte van de toegewezen taken en verantwoordelijkheden. De werkgever neemt het voortouw bij het beschrijven van de functie. In overleg met de betreffende (adjunct-)directeur(en) wordt beschreven wat er van de werknemers wordt verwacht en wordt dit opgenomen in de functiebeschrijving. Dit vormt de basis voor de functiewaardering.

Voor het waarderen van alle functies in het primair onderwijs gebruiken we een functiewaarderingssystematiek, namelijk 'Fuwasys'. Het doel van het functiewaarderingssysteem is om de zwaarte van de functie zo objectief mogelijk te bepalen.

Dat betekent dat twee medewerkers met dezelfde functienaam (bijv. directeur) een andere inschaling kunnen hebben. Ook is het mogelijk dat twee medewerkers met een inhoudelijk zeer verschillende functie (bijv. gedragswetenschapper en adjunct-directeur) op basis van functie-zwaarte in dezelfde schaal terecht komen.

Met Fuwasys voor primair onderwijs worden functiebeschrijvingen gescoord op 14 specifieke kenmerken. Per kenmerk wordt een score tussen de 1 en 5 toegekend. Dit leidt tot een totaalscore. Op basis daarvan wordt elke werknemer ingedeeld in een salarisschaal. Het doel is dat functies van gelijke zwaarte gelijkwaardig beloond worden.

Vergelijking salarissen

In de praktijk is er meestal een verschil in inschaling tussen directeuren en andere medewerkers. Van de leraren in het basisonderwijs zit ongeveer 97% in schaal 10 en 11; en van de directeuren zit 92% in schaal 12 of hoger.

Leraren in het gespecialiseerd onderwijs zitten vaak in een hogere schaal. Daar liggen de salarissen van de leidinggevenden niet altijd (veel) hoger dan de salarissen van gespecialiseerde medewerkers. Zeker niet als de medewerkers op een hoge trede in hun schaal zitten en de directeur nog op een lagere trede zit.

Vergelijking voortgezet onderwijs

Nu de loonkloof met het voortgezet onderwijs is gedicht, is het de bedoeling dat medewerkers in beide sectoren met dezelfde functie-zwaarte een gelijkwaardig salaris ontvangen. Aangezien het voortgezet onderwijs ook Fuwasys gebruikt, is de vergelijking makkelijk te maken. Medewerkers van de twee sectoren worden dus NIET op basis van hun functienaam vergeleken, maar op basis van de gewogen zwaarte van taken en verantwoordelijkheden.

Voor een eerlijk salaris is het belangrijk dat de taken en verantwoordelijkheden van alle medewerkers (en dus ook van de directeuren) goed zijn beschreven.