



Organisatie structuur Edu-Ley

“Van SKBG en BOOGnaar Edu-Ley”

Hoofdstuk 1 Personele Unie

1.1. Inleiding

Sinds 1-1-2015 vormen de Stichting Bestuur Openbaar Onderwijs Goirle en de Stichting Katholiek Basisonderwijs Goirle samen de personele unie BOOG-SKBG

1.2. Visie en missie

Beide stichtingen kennen een strategisch beleidsplan 2012-2016 waarin de visie en missie zijn verwoord.

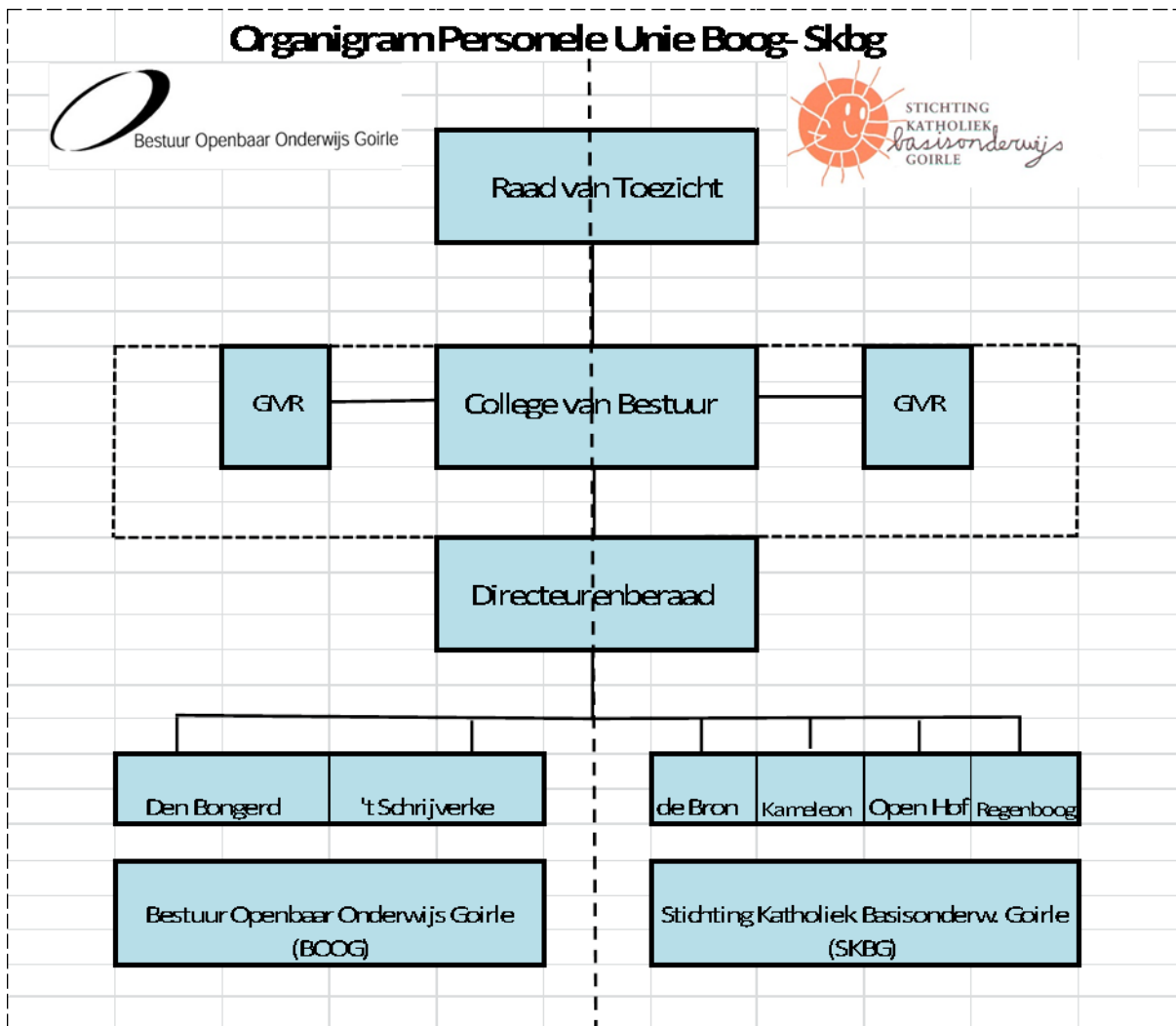
BOOG: Kansen nemen, Kansen krijgen

SKBG: Samen werken aan je toekomst

In het schooljaar 2015-2016 zal er een nieuw strategisch beleidsplan worden opgesteld voor de personele unie in haar geheel.

1.3. Bestuurlijke organisatie personele unie

organigram personele unie



Invoegen informatiestromen (werkgroepen, opbrengsten, schoolplannen/jaarplannen enz. en formatieve plannen – en begrotingen)

In het licht van een toekomstige fusie van beide stichtingen, dient het beleid binnen beide organisaties zo veel als mogelijk met dezelfde inhoud te worden vastgesteld. Op basis van dit uitgangspunt zullen de beleidsdocumenten in beide organisaties in principe van gelijke inhoud en strekking zijn. Beleid op het niveau van elke stichting afzonderlijk wordt alleen geformuleerd als het op basis van de specifieke situatie en/of omstandigheden van één van de stichtingen noodzakelijk is. Dit beoordeelt het College van Bestuur. Er wordt gestreefd de verschillen zoveel als mogelijk binnen gelijklopende kaders te plaatsen. Op het niveau van de personele unie zal zoveel als mogelijk worden gestreefd naar het behalen van schaal- en synergievoordelen in de breedste zin.

1.4. Onderwijs en identiteit

De beleidskaders met betrekking tot de onderwijskundige inrichting worden bepaald op het niveau van de personele unie.

De onderwijskundige inrichting en profilering is in alle gevallen op de eerste plaats een aangelegenheid van elke school afzonderlijk.

Het beleid met betrekking tot de denominatieve identiteit (openbaar en katholiek) wordt op stichtingsniveau bepaald.

1.5. Personeelsbeleid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

Het personeel van de beide stichtingen valt onder de werking van de cao PO. De daaruit voortvloeiende beleids-, plan- en verslagverplichtingen worden in principe op het niveau van de personele unie (nader) ingevuld. De rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van het personeel van BOOG enerzijds (openbaar onderwijs, ambtelijke aanstelling) en SKBG anderzijds (bijzonder onderwijs, arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht) zijn

verschillend. De beleids-, plan- en verslagverplichtingen dienen in alle gevallen rekening te houden met deze verschillen. In voorkomende gevallen kan dat leiden tot beleid, beleidsplannen en -verslagen op stichtingsniveau.

1.6. Financiën en materiele beleid

Op basis van de bekostigingsvoorwaarden dienen de financiën van partijen gescheiden te worden gehouden en te worden ingezet ten behoeve van de eigen stichting. De financiële verslaglegging (begroting en jaarverslag) vindt eveneens uitsluitend op stichtingsniveau plaats. In het kader van het behalen van schaalvoordelen zullen de mogelijkheden van collectief af te sluiten overeenkomsten expliciet de aandacht krijgen.

De beide stichtingen maken gebruik van diverse bronnen van inkomsten om de exploitatie en materiele instandhouding van een school te kunnen bekostigen. De belangrijkste is de rijksvergoeding (lumpsum) ; deze bestaat uit een rijksbijdrage materiele instandhouding , een rijksbijdrage personele bekostiging, een rijksbijdrage personeel – en arbeidsmarktbeleid en overige rijkssubsidies , zoals o.a. de prestatie box gelden en de subsidie in dienst nemen jonge leerkrachten.

Binnen de beide stichtingen zijn afspraken gemaakt over de effectieve besteding van de middelen. De directeur bewaakt zijn materiele en personele uitgaven. Driemaal per jaar wordt er een managementrapportage opgesteld voor de verantwoording van de directeur aan het College van Bestuur.

Van de lokale overheid ontvangt de school extra gelden vanuit de verschillende subsidieregeling (vb Back to Basic , VVE regeling). Hieruit worden de kosten voor een conciërge , vakleerkrachten, schakelklassen enz. betaald. De besteding van deze middelen maakt onderdeel uit van de managementrapportages van de directeuren.

Van het samenwerkingsverband Plein 013 worden baten ontvangen om de lasten te bekostigen in het kader van Passend Onderwijs. De uitgaven moeten jaarlijks verantwoord worden aan het Samenwerkingsverband. Daarnaast maken ze deel uit van de managementrapportages aan het College van Bestuur.

1.7. Begrotingen

De (meerjaren) begroting met toelichting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar (oktober /november) op voorstel van de directeur vastgesteld door het CvB. Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur. Dat betekent dat er in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan , mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingsinstrument geworden binnen de personele Unie.

De bestuurder stelt jaarlijks, op advies van het directieberaad, voor de beide stichtingen de (meerjaren) bestuursformatieplannen vast. Hiermee wordt de personele bekostiging voor het volgende schooljaar op stichtingsniveau vastgesteld. Dit plan wordt aan de GMR-en voorgelegd. Bij de realisatie van de besturenfusie zal dit uiteraard worden aangepast.

Daarnaast wordt er door de directeur een formatieplan opgesteld met de personele bezetting voor het volgende schooljaar. Dit plan wordt aan de MR-en voorgelegd. Het formatieoverzicht wordt door de directeur gecontroleerd en meegenomen in de managementrapportages.

De beide stichtingen beschikken over een meerjarenbegroting met een geldigheid van 4 jaar (materieel en personeel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De investeringen zijn geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

1.8. Medezeggenschap

Partijen beschikken als zelfstandige stichting over een eigen medezeggenschapsstructuur. De rechten en plichten van de GMR'en en MR'en worden door de personele unie op zichzelf niet gewijzigd. Partijen hebben gezamenlijk afgesproken te streven naar de inrichting van een gezamenlijke boven bestuurlijke medezeggenschapsraad op basis van artikel 20 lid 5 van de Wet medezeggenschap op scholen. In deze boven bestuurlijke

medezeggenschapsraad worden aangelegenheden op het niveau van de personele unie ter besluitvorming ingebracht. Beide GMR'en dienen met de inrichting van deze boven bestuurlijke medezeggenschapsraad in te stemmen.