

# MANAGEMENTSTATUUT LEV-WN JUNI 2024

Afstemming met DO en RvT, adviesrecht (GMR Reglement Art 22 lid j), vaststelling CvB

## Inleiding

In dit managementstatuut lees je welke uitgangspunten we als LEV-WN-bestuur en -directeuren van de LEV-WN scholen hanteren bij het uitvoeren van onze verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden, bij het leidinggeven aan onze collega's, in de onderlinge samenwerking en bij de interactie met onze omgeving.

Het statuut beschrijft vervolgens welke daarbij passende volmachten en mandaten de directeuren hebben om in naam van LEV-WN en onder verantwoordelijkheid van het bestuur specifiek benoemde besluiten te nemen en (rechts)handelingen te verrichten en daarbij LEV-WN extern en het bestuur intern te vertegenwoordigen.

Het managementstatuut is op 21 oktober 2024 met een positief advies van de GMR vastgesteld door het bestuur.

## Paragraaf 1 Algemeen

### Artikel 1 - Begrippen

LEV-WN	De organisatie van alle scholen/opvang en het staffbureau/bestuurskantoor, de rechtspersoon ofwel het bevoegd gezag;
College van Bestuur	Het College van Bestuur, ofwel het orgaan dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent, hierna te noemen het bestuur;
Directeur Onderwijs I Kwaliteit I Innovatie	bovenschoolse directeur met onderwijs portefeuille, hierna te noemen directeur OKI
Directeur	Een schooldirecteur of andere leidinggevende met een afgebakende verantwoordelijkheid;
Adjunct-directeur	Een adjunct-directeur vervangt de directeur van de school bij diens afwezigheid en ondersteunt de directeur bij diens werkzaamheden;
MT	ManagemenXeam (directeur/adjunct-directeur en IB-er) is verantwoordelijk voor de onderwijskundige ontwikkelingen;
Directieoverleg:	Het periodiek overleg dat wordt gevormd door het bestuur en de directeuren en waarvoor anderen (kunnen) worden uitgenodigd;
Bestuurskantoor:	Beleidsvoorbereidende, adviserende en ondersteunende diensten van de sYchYng;
School	Een onder het bevoegd gezag van de sYchYng ressorterende school;
Raad van Toezicht:	De Raad van Toezicht van de sYchYng;
(G)MR	De (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad van de sYchYng als bedoeld in de Wet Medezeggenschap Scholen;

Mandaat/Volmacht: de bij of krachtens dit managementstatuut aan de gevolmachtigde te verlenen mandaat en volmacht om in naam van LEV-WN en onder verantwoordelijkheid van het bestuur specifiek benoemde besluiten te nemen en (rechts)handelingen te verrichten en ter zake LEV-WN extern en het bestuur intern te vertegenwoordigen.

## **Artikel 2 - Vaststelling en wijziging van het managementstatuut**

1. Dit managementstatuut zoals bedoeld in artikel 31 van de Wet Primair Onderwijs, alsmede de wijzigingen daarin, wordt vastgesteld en gewijzigd door het bestuur na overleg met de directeuren.
2. De GMR adviseert over het managementstatuut en het bestuursbesluit tot vaststelling van het managementstatuut behoeft de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht.

## **Paragraaf 2 Bestuur en directeuren**

### **Artikel 3 – College van Bestuur**

Het bestuur bestuurt de sYchYng en voert als zodanig het bevoegd gezag over de scholen en het bestuurskantoor, een en ander met inachtneming van de statuten, alsmede met inachtneming van de op de sYchYng en de onder de sYchYng ressorterende scholen van toepassing zijnde weXelijke voorschrij en en op basis daarvan vastgestelde regelingen.

### **Artikel 4 – De school, het collectief en de omgeving**

1. Het bestuur en de directeuren oefenen hun taken en bevoegdheden uit conform de bedoeling van hun functie en zowel vanuit het schoolbelang als het belang van LEV-WN als collectief.
2. Het bestuur en de directeuren zijn zich ervan bewust dat ze opereren binnen een maatschappelijke omgeving – school, organisatie, wijk, stad en regio – en als onderdeel van een netwerk van maatschappelijke organisaties: zorg, welzijn, sport, gemeente enzovoort.
3. Met de diversiteit aan in- en externe belangen die daarmee gepaard gaat, gaan ze zorgvuldig om, onder meer door met de belanghebbenden de dialoog te voeren over de strategie en het beleid op school- en LEV-WN-niveau, door transparant te zijn over de gemaakte afwegingen en door zich jaarlijks te verantwoorden.

### **Artikel 5 – Bestuur**

1. Het bestuur is verantwoordelijk voor het invullen van de maatschappelijke opdracht, het formuleren en uitvoeren van een daarbij passende strategie en voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Het bestuur voert hiertoe zijn bestuurlijke taken en bevoegdheden uit en heeft de algemene leiding over de organisatie.
2. Het bestuur voert hierover regelmatig overleg met de directeuren, de GMR en de Raad van Toezicht.
3. Het. Bestuur vertegenwoordigt LEV-WN bij juridische geschillen.
4. Tot de exclusief aan het bestuur toekomende taken en bevoegdheden behoren in elk geval:

Het vaststellen van:

- a. de inrichting van de bestuurlijke organisatie;
- b. het strategisch meerjarenbeleidsplan;
- c. de hoofdlijnen van het interne financiële verdeelmodel en de (meerjaren)begroting;
- d. het financieel beleid en de uitgangspunten voor het intern financieel beheer door middel van de interne planning & control cyclus;
- e. het bestuursverslag en de jaarrekening;
- f. organisatie brede kaders voor het functioneren van het interne stelsel van kwaliteitszorg, het personeelsbeleid en de continuïteit van het onderwijs;
- g. interne (gedrags)regels ter bevordering van de sociale veiligheid, privacy en de integriteit;
- h. vaststellen medezeggenschapsreglementen.

En verder

- i. het benoemen, schorsen en ontslaan van directeuren en andere direct aan het bestuur rapporterende medewerkers, alsmede het vaststellen van hun bezoldiging;

- j. besluiten met betrekking tot het instandhouden van een school(locatie) inclusief een fusie, bestuurlijke overdracht en wijziging van de grondslag, een verhuizing en het opheffen van een nevenvestiging of dislocatie.

#### **Artikel 6 – Directeuren en Adjunct-directeur/MT**

1. De directeuren zijn belast met de dagelijkse leiding over de school), waaronder in elk geval het leidinggeven aan de (school)medewerkers en het zodanig organiseren van de werkzaamheden dat de onderwijskwaliteit wordt geborgd en bevorderd. Het bestuur kan een directeur verder belasten met één of meer organisatiebrede taken en bevoegdheden.
2. De directeuren opereren binnen de door het bestuur vastgestelde organisatiebrede kaders en interne (gedrags)regels zoals genoemd in artikel 3f en 3g.
3. De directeuren onderschrijven de maatschappelijke opdracht en de visie van de organisatie van LEV-WN. Ze dragen actief bij aan de ontwikkeling en realisatie van het strategisch meerjarenbeleidsplan, van onderliggend beleid en van een ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur inclusief de interne en externe verantwoording over de bereikte (leer)resultaten en het functioneren van LEV-WN en de scholen.
4. De directeur is gemachtigd tot het uitoefenen van taken en bevoegdheden als nader omschreven in dit statuut met inachtneming van taken, bevoegdheden en beleid van het bestuur.
5. De directeur voert overleg met de MR van de school overeenkomstig het gestelde in het medezeggenschapstatuut van de school;
6. De directeur handelt klachten af overeenkomstig de door het bestuur vastgestelde klachtenregeling, indien en voor zover de klacht niet de directeur zelf of diens waarnemer betreft.
7. Een adjunct-directeur vervangt de directeur van de school bij diens afwezigheid en ondersteunt de directeur bij diens werkzaamheden;
8. De adjunct-directeur levert bijdragen aan de onderwijsontwikkeling/-vernieuwing en/of de bedrijfsvoering en/of het leiderschap.
9. De directeur van de school en de adjunct-directeur/MT stellen aangaande Art. 6, lid 7 en 8, van dit statuut, een Schoolmanagementstatuut op.

#### **Artikel 7 – Informatievoorziening en onderlinge verantwoording**

1. Het bestuur en de directeuren handelen transparant en leggen onderling verantwoording af over eenieder voortgang en resultaten in relatie tot onze maatschappelijke opdracht en onderliggende doelstellingen.
2. Het bestuur informeert de directeuren over de voortgang van LEV-WN en over andere voor hen relevante ontwikkelingen.
3. Directeuren informeren en verantwoorden zich tegenover het bestuur over:
  - a. De uitoefening van hun mandaat en volmacht;
  - b. de uitoefening van het (school)leiderschap;
  - c. de kwaliteit van het onderwijs (of andere primaire activiteit);
  - d. de kwaliteit van het personeelsbeleid;
  - e. de kwaliteit van de (school)organisatie.
4. Deze informatievoorziening en verantwoording gebeuren onder andere via de jaarlijkse werkbezoeken en/of gesprekkencyclus van het bestuur en de schoolbezoeken van de directeur OKI.  
Het bestuur:
  - a. jaarlijks werkbezoek van het bestuur; is een combinatiebezoek waarin het CvB zich een beeld vormt van de school(ontwikkeling), een formeel jaargesprek voert met de directeur en tevens betrokkenheid toont als werkgever. Het CvB differencieert in het aantal werkbezoeken in relatie tot de resultaten en context van de school. Indien dit nodig is, zal het CvB meer dan één keer per jaar een gesprek voeren en/of een bezoek brengen;
  - b. rapporteren directeuren tweemaal per schooljaar aan het bestuur de voortgang van de resultaten en doelstellingen.

Directeur OKI

- a. jaarlijks schoolbezoek directeur OKI: het bespreken met de directeuren van de onderwijskundige voortgang, ontwikkeling, resultaten en kwaliteit van het onderwijs. De directeur OKI differeneert in het aantal schoolbezoeken in relatie tot de resultaten en context van de school. Indien dit nodig is, zal de directeur OKI meer dan één keer per jaar een gesprek voeren en/of een bezoek brengen
  - b. analyseert tweemaal per jaar de rapportages van de directeuren aan het bestuur en rapporteert zijn bevindingen aan het bestuur;
  - c. heeft mandaat om CvB te vertegenwoordigen binnen de Samenwerkingsverbanden.
5. De informatievoorziening en verantwoording gebeuren daarnaast tussentijds, op eigen initiatief van de directeur als zich belangwekkende zaken voordoen, of als het bestuur hierom vraagt

## Paragraaf 3 – Overleg

### Artikel 8 – Directieoverleg en klankbordgroep

1. Het directieoverleg bestaat uit alle directeuren en anderen die door het CvB worden uitgenodigd en komt een 6-8 maal per jaar op uitnodiging van het bestuur bijeen.
2. Het richt zich onder meer op (strategische) beleidsontwikkeling en -voortgang, op onderwijskwaliteit en organisatievraagstukken en op andere onderwerpen waarover het bestuur en de directeuren van gedachten willen wisselen.
3. Binnen het directeurenoverleg raadpleegt de bestuurder de directeuren omtrent voorgenomen of uit te voeren beleid.
4. Het directieoverleg staat ook in het teken van ontmoeten en verbinden.
5. De agenda van het directieoverleg wordt in samenspraak tussen het bestuur en de klankbordgroep van (een aantal) directeuren samengesteld.

### Besluitvorming directeurenoverleg

1. Besluitvorming vindt pas plaats nadat op een voorliggende vergadering eerst opiniërende en of informerende notities (met bijbehorende documenten) zijn toegelicht en besproken.
2. Besluitvorming vindt plaats door handopsteken tijdens de vergadering, waarbij 2/3 meerderheid van de aanwezigen gelijkgestemd dienen te zijn of schriftelijk waarbij 2/3 meerderheid van alle per mail aangeschreven directeuren gelijkgestemd dienen te zijn.
3. In onderlinge afstemming en onderbouwde communicatie kan van het bovenstaande worden afgeweken.

### Vernietiging van besluiten

1. Besluiten van een directeur kunnen wegens strijd met enig geldende regeling en/of wegens mogelijke schade aan de belangen van de school door het bestuur bij gemoedelijk besluit geheel of gedeeltelijk worden vernietigd. Alvorens het bestuur besluit over te gaan tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van het besluit vindt hierover overleg plaats met de betrokkene.
2. Het bestuur kan een besluit van een directeur dat naar zijn oordeel voor vernietiging in aanmerking komt, geheel of gedeeltelijk schorsen voor de periode van zes weken.
3. Wanneer er geen opvolging is door het CvB op de schorsing, komt deze na zes weken te vervallen.

### Artikel 9 – Werkgroepen

1. Het bestuur kan (tijdelijk) een bovenschoolse werkgroep instellen die wordt belast met de inhoudelijke voorbereiding, advisering, uitvoering en/of evaluatie van de besluitvorming ten aanzien van een specifiek beleidsthema, onderwerp of aandachtsgebied.
2. Een bovenschoolse werkgroep bestaat uit een aantal directeuren, waarvan een directeur de kartrekker is, al dan niet aangevuld met stafmedewerkers van het bestuurskantoor.
3. De werkgroep en het bestuur bepalen in samenspraak de opdracht en werkwijze van de werkgroep.

## Paragraaf 4 Taken, opdracht, mandaat en volmacht

### Artikel 10 – Taken, opdracht, mandaat en volmacht van de directeur

1. De directeur is belast met de onderwijskundige, personele, financiële, organisatorische en huishoudelijke leiding van de school (integraal management). De directeur richt zich naar het belang van de school en LEV-WN en in het bijzonder de kwaliteit van het onderwijs.
2. De directeur vertegenwoordigt het bevoegd gezag bij algemene gemeentelijke bestuursvergaderingen (bij stuurgroep overleggen voor renovatie, (ver)nieuwbouw, enz. neemt zowel het bestuur als de directeur zitting);
3. De directeur neemt (afhankelijk van de inhoud van de agenda) deel aan vergaderingen van het samenwerkingsverband (SWV) en vertegenwoordigt daar het bestuur, bij financiële consequenties van besluiten, LEV-WN of de school aangaande, overlegt de directeur eerst met de directeur OKI c.q. met het CvB;
4. het opstellen van het schoolplan en de schoolgids; deze worden door de directeur OKI doorgnomen en voor akkoord met een handtekening van de voorzitter van het College van Bestuur, vastgesteld door het CvB;
5. De directeur heeft in dit verband de bevoegdheid (**volmacht directeur**) danwel opdracht tot:
  - a. het besluiten over toelating en schorsing van leerlingen en het doen van voorstellen aan het bestuur tot schorsing/verwijdering van leerlingen, definitief akkoord wordt genomen door voorzitter college van bestuur;
  - b. het vaststellen van voortgangsrapportages van leerlingen en schooladviezen;
  - c. het onderhouden van contacten met de leerlingen van de school en hun ouders;
  - d. het regulier overleg met de medezeggenschapsraad en de afstemming met alle overige maatschappelijke partners van de school.
6. De volmacht van de directeur omvat een **volmacht personeel** (binnen de kaders van de schoolbegroting) die inhoudt:
  - a. het vaststellen van de organisatie en werkwijze binnen de school.  
Het in de schoolorganisatie opnemen van de functie adjunct-directeur en van nieuwe functies, gebeurt in overleg met het bestuur;
  - b. het werven en voeren van selectie gesprekken met voorstel aan werkgever tot benoemen van schoolmedewerkers;
  - c. het benoemen en vaststellen van de individuele arbeidsvoorwaarden (bezoldiging) van de medewerkers van de school, hierbij de schoolbegroting, regelgeving en de CAO in acht nemende;
  - d. het leiding geven aan de medewerkers van de school;
  - e. het voeren van gesprekken met de medewerkers in het kader van de gesprekscyclus;
  - f. het doen van voorstellen aan het bestuur tot schorsing en (onvrijwillig) ontslag, tot het aangaan van vaststellingsovereenkomsten ten behoeve van (onvrijwillige) beëindiging van het dienstverband of uitdiensttreding;
  - g. het besluiten tot inhuur van tijdelijk personeel, binnen vastgestelde regels en begroting, al dan niet op detacheringsbasis of op basis van een overeenkomst van opdracht met een specifieke persoon, tot een door het bestuur vast te stellen maximum.
7. De volmacht van de directeur omvat een **volmacht financieel beheer** inhoudende:
  - a. het beheer van de aan de school toekomende financiële middelen;
  - b. het opstellen van de (meerjaren)begroting inclusief de investeringsbegroting van de school, één en ander binnen de bovenschoolse vastgestelde kaders (Kaderbrief);
  - c. het besluiten over de besteding van bij of krachtens de begroting van de school bestemde middelen;
  - d. het aangaan, wijzigen en verlengen van subsidieovereenkomsten en de ondertekening ervan (tenzij de handtekening van het bevoegd gezag vereist is);
  - e. contracten school aangaande voorzover die binnen de goedgekeurde begroting passen;
  - f. betalingsbevoegdheid is per factuur gelimiteerd tot een bedrag van € 7.500,00.
8. De volmacht financieel beheer omvat nadrukkelijk **niet**:
  - a. de inkoop van diensten, werken en leveringen, daaronder begrepen de inhuur van externe adviesorganisaties en adviseurs in het kader van specifieke projecten (overeenkomsten van

- opdracht) als de daarmee gepaard gaande verplichting in natura of geldelijke betaling een door het bestuur vast te stellen bedrag te boven gaan danwel een looptijd langer dan 2 jaar heeft;
- b. het ondertekenen, aangaan, wijzigen en verlengen van intentieverklaringen en/of overeenkomsten van strategische betekenis voor LEV-WN;
  - c. het ondertekenen van franchiseovereenkomsten kinderopvang en daarbij horende huurovereenkomsten;
  - d. het aangaan, wijzigen of verlengen van financieringsovereenkomsten, het aangaan of verstrekken van geldleningen en het beleggen van gelden, alsmede het openen van bankrekeningen;
  - e. het ondertekenen van verwerkersovereenkomsten;
  - f. het oprichten van of het deelnemen in privaatrechtelijke rechtspersonen, het nemen van aandelen en/of het overigens verwerven van in geld waardeerbare deelnemingen.
  - g. het ondertekenen van gemeentelijke documenten waar ondertekening van het bevoegd gezag gewenst is;
  - h. het ondertekenen van documenten voor renovatie en (ver)nieuwbouw.

### **Artikel 11 – Aanwijzingen en richtlijnen uitoefening mandaat en volmacht**

Het bestuur kan ten aanzien van de uitoefening van een gevolmachtigde bevoegdheid zowel algemene als bijzondere aanwijzingen geven en richtlijnen vaststellen. De gevolmachtigde is gehouden deze aanwijzingen of richtlijnen op te volgen.

### **Artikel 12 – Algemene beperkingen mandaat en volmacht**

1. Een directeur mag bij de uitoefening van zijn mandaat en volmacht niet handelen in strijd met:
  - a. de statuten van LEV-WN;
  - b. de door het bestuur vastgestelde organisatiebrede kaders en interne (gedrags)regels;
  - c. enig wettelijk voorschrift;
  - d. de cao.
2. Een directeur is **niet** bevoegd tot:
  - a. het beslissen tot het aangaan van rechtsgedingen, het opdragen van geschillen aan arbiters en bindend adviseurs, het aangaan van schikkingen na een aanhangig rechtsgeding, het toestemmen in een akkoord, het berusten in rechterlijke beslissingen en in de beslissingen van arbiters of bindend adviseurs;
  - b. het beslissen op bij het bestuur ingediende bezwaarschriften en/of klachten;
3. Een mandaat of volmacht wordt verder **niet** uitgeoefend als:
  - a. het een onderwerp betreft waarvan: redelijkerwijs vermoed mag worden dat de uitoefening ervan ernstige bezwaren kan oproepen omwille van integriteit, ethiek, maatschappelijk debat, redelijkerwijs te verwachten schadelijke neveneffecten of potentiële negatieve externe publiciteit; en het bestuur niet in de gelegenheid is gesteld hierover een standpunt te bepalen;
  - b. de uitoefening van mandaat en volmacht weliswaar past binnen de organisatiebrede kaders maar waarvan redelijkerwijs vermoed kan worden dat die anders bedoeld zijn;
  - c. het een besluit betreft waarbij de voorgeschreven wijze van intern overleg en beraad of behandeling nog niet is voltooid;
  - d. het een onderwerp betreft waarvan het bestuur vooraf voldoende duidelijk te kennen heeft gegeven de behandeling aan zich te houden.
4. Een mandaat of volmacht wordt **niet** uitgeoefend en de gevolmachtigde neemt niet deel aan de voorafgaande beraadslaging als de rechtshandeling de gevolmachtigde zelf aangaat en derhalve een direct persoonlijk tegenstrijdig belang oplevert.
5. Als en voor zover een gevolmachtigde redelijkerwijs kan voorzien dat een door haar of hem te nemen besluit of te verrichten rechtshandeling de schijn kan wekken van een (potentiële) belangenverstrengeling tussen haar of zijn belang en dat van LEV-WN, meldt hij dit aan het bestuur en neemt hij niet deel aan de bijbehorende beraadslaging.

### **Artikel 13 – Overige**

1. Het bestuur kan in aanvulling op dit managementstatuut een bijzonder mandaat of volmacht verlenen aan medewerkers of derden om namens het bestuur specifiek te benoemen rechtshandelingen te verrichten.
2. Het bestuur blijft bevoegd de rechtshandeling waar het mandaat of de volmacht betrekking op heeft zelfstandig uit te oefenen.
3. Een bij of krachtens dit managementstatuut toegekend mandaat of volmacht is niet onherroepelijk en kan op elk moment door het bestuur (tijdelijk) worden ingetrokken of gewijzigd.

### **Paragraaf 5 Slot**

### **Artikel 14 – Onvoorziene gevallen en geschillen**

1. In gevallen waarin dit managementstatuut niet voorziet, beslist het bestuur.
2. Besluiten van een directeur kunnen wegens strijd met de wet, dit managementstatuut of om reden van strijdigheid met de algemene belangen van LEV-WN of een school door het bestuur bij gemotiveerd besluit geheel of gedeeltelijk worden geschorst (voor een periode van zes weken) en/of vernietigd. Alvorens het bestuur besluit over te gaan tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van het besluit vindt hierover overleg plaats met de betrokkene. Dit geldt onverminderd de eventuele externe werking van het besluit. Wordt een schorsing niet binnen zes weken gevolgd door een besluit tot opheffing van de schorsing of vernietiging, dan vervalt de schorsing.
3. Indien een bestuurder of directeur meent dat sprake is van een potentieel geschil, maakt hij of zij dit bespreekbaar met de direct betrokkenen. Leidt dit gesprek niet tot een oplossing, dan kan de directeur het (potentiële) geschil voorleggen aan het bestuur. Het bestuur bemiddelt en oordeelt over geschillen binnen LEV-WN tussen directeuren, overlegorganen, groeperingen of individuele personen anderzijds, zulks met inachtneming van de binnen LEV-WN geldende algemene klachten- en andere regelingen.

### **Artikel 15 – Werkingsduur en evaluatie**

1. Dit managementstatuut treedt in werking met ingang van 21 oktober 2024 en geldt voor onbepaalde duur.
2. Het bestuur evalueert dit managementstatuut elke vier jaar en deelt de uitkomst ervan intern.

### **Artikel 16 – Overgangs- en slotbepaling**

1. Alle mandaten en volmachten die zijn verleend voor de inwerkingtreding van dit managementstatuut worden aangemerkt als mandaten en volmachten die krachtens deze regeling zijn verleend. Voor zover een (onder)mandaat of (sub)volmacht krachtens een eerdere regeling in strijd is met een of meerdere bepalingen uit dit managementstatuut, vervalt dat (onder)mandaat of die (sub)volmacht.
2. Het bestuur draagt er zorg voor dat een exemplaar van het managementstatuut op de website van LEV-WN ter inzage beschikbaar is.

Dit Managementstatuut LEV-WN is opgemaakt en vastgesteld door het College van Bestuur, SYchYng voor LEV Scholengroep West Nederland (LEV-WN), te Alphen aan den Rijn

Dat



De heer H. Eilander, Voorzitter College van Bestuur LEV-WN

## BIJLAGE 1: 'TEKST WETTELIJKE BEPALING MANAGEMENTSTATUUT'

### Artikel 29 Wet op het primair onderwijs - Directie, leraren en onderwijsondersteunend personeel

1. Aan elke school zijn 1 of 2 directeuren verbonden, bij wie onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag de onderwijskundige, organisatorische en huishoudelijke leiding berust. De directeur van een school kan tevens directeur zijn van een andere school of van een school als bedoeld in de Wet op de experYsecentra.
2. Aan een school zijn een of meer leraren verbonden.
3. Een of meer leraren kunnen tevens tot adjunct-directeur worden benoemd dan wel tewerkgesteld zonder benoeming.
4. Voor zover het betref] de funcYe van directeur en adjunct-directeur, wordt in geval van samenvoeging van scholen de overblijvende school gelijkgesteld met een nieuwe school. De directeur, onderscheidenlijk de adjunct-directeur of adjunct-directeuren, kan slechts een van de directeuren onderscheidenlijk kunnen slechts een of meer van de adjunct-directeuren van de samen te voegen scholen zijn, tenzij geen van de betrokkenen de desbetreffende funcYe wenst te aanvaarden.
5. Het bevoegd gezag kan tevens personeel, dat werkzaamheden verricht ten behoeve van meer dan een school of meer dan een school als bedoeld in de Wet op de experYsecentra, benoemen of te werk stellen zonder benoeming waaronder begrepen leden van het bestuur van die scholen voor zover het intern toezicht wordt uitgeoefend door een Raad van Toezicht als bedoeld in arYkel 17c, derde lid.
6. Aan een school kan onderwijsondersteunend personeel zijn verbonden.
7. Het bevoegd gezag stelt jaarlijks het beleid vast met betrekking tot de formaYe van de verschillende categorieën personeel van de school.

### Artikel 31 Wet op het primair onderwijs - Vaststelling managementstatuut

1. Het bevoegd gezag stelt na overleg met de directeur en indien toepassing is gegeven aan arYkel 29, vijfde lid, met het in dat arYkellid bedoelde personeel voor zover dat is belast met managemenXaken met betrekking tot de scholen en de scholen, bedoeld in de Wet op de experYsecentra, een managementstatuut vast. In het managementstatuut is ten minste een regeling opgenomen betreffende de bevoegdheden van de directeur en indien toepassing is gegeven aan arYkel 29, vijfde lid, tevens van de bevoegdheden van het in dat arYkellid bedoelde personeel voor zover dat is belast met managemenXaken met betrekking tot de scholen en de scholen, bedoeld in de Wet op de experYsecentra, met betrekking tot de toedeling, bestemming en aanwending van de bekosYging.
2. Het managementstatuut bevat tevens de aanduiding van de andere aan het bevoegd gezag bij weXelijk voorschri] toegekende taken en bevoegdheden waarvan het bevoegd gezag hee] bepaald dat de directeur van de school of indien toepassing is gegeven aan arYkel 29, vijfde lid, het in dat arYkellid bedoelde personeel voor zover dat is belast met managemenXaken met betrekking tot de scholen en de scholen, bedoeld in de Wet op de experYsecentra deze in naam van het bevoegd gezag kan uitoefenen. Het managementstatuut bevat voorts instrucYes ten aanzien van deze taken en bevoegdheden.
3. In het managementstatuut worden tevens vastgelegd:
  - a. de taken en bevoegdheden die het bestuur overdraagt aan de directeur van de school of indien toepassing is gegeven aan arYkel 29, vijfde lid, het in dat arYkellid bedoelde personeel voor zover dat is belast met managemenXaken met betrekking tot de scholen en de scholen, bedoeld in de Wet op de experYsecentra, indien toepassing is gegeven aan arYkel 30a, eerste lid;
  - b. de taken en bevoegdheden die het bestuur, de directeur van de school of indien toepassing is gegeven aan arYkel 29, vijfde lid, het in dat arYkellid bedoelde personeel voor zover dat is belast met managemenXaken met betrekking tot de scholen en de scholen, bedoeld in de Wet op deNRO 2021- Het Managementstatuut Nieuwe SYjl 21 experYsecentra overdraagt aan de adjunct-directeur, indien toepassing is gegeven aan arYkel
  - c. de richtlijnen voor de uitoefening van de overgedragen taken en bevoegdheden.
4. Het bevoegd gezag stelt het managementstatuut, alsmede elke wijziging daarvan, zo spoedig mogelijk na de vaststelling op een voor eenieder toegankelijke wijze beschikbaar.