

Versie 7 juni 2007

Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs voor het schooljaar 2007 - 2008

Wijzigingen ten opzichte van schooljaar 2006 – 2007

Toelichting voor het schooljaar 2007 – 2008

D E E L 1

A R T I K E L 1 Begripsbepalingen

D E E L 2 Premie

A R T I K E L 2 Verplichting tot betaling van premie

D E E L 3 Instroomtoets

A R T I K E L 3 Het vergoedingsverzoek

A R T I K E L 4 Toetsing

A R T I K E L 5 Personele bezetting

A R T I K E L 6 Toewijzen/afwijzen vergoedingsverzoek

A R T I K E L 7 Formatief ontslag

A R T I K E L 8 Ontslag vanwege kwalitatieve fricties

A R T I K E L 9 Overige ontslaggronden

A R T I K E L 10 Vervallen

A R T I K E L 11 Schoonmaakpersoneel

A R T I K E L 12 Vormvoorschriften

A R T I K E L 13 Vervallen

A R T I K E L 14 Nieuwe feiten en omstandigheden

A R T I K E L 15 Medewerking controle

D E E L 4 Zelfstandig wachtgeldbeleid

Artikel 16 tot en met 25 zijn vervallen

D E E L 5 Slotbepalingen

A R T I K E L 26 Vervallen

A R T I K E L 27 Toelichting en bestuursvoorschriften

A R T I K E L 28 Wijziging of afwijking van het reglement

A R T I K E L 29 Onvoorziene omstandigheden

A R T I K E L 30 Wijziging voorgaand reglement

A R T I K E L 31 Citeertitel

A R T I K E L 32 Inwerkingtreding

A R T I K E L 33 Bekendmaking

Wijzigingen ten opzichte van 2006 – 2007

algemeen:

Verwijzingen naar het Rechtspositiebesluit WPO/WEC zijn vervangen door verwijzingen naar de CAO-PO.

artikel 1.37: Vervanging (Vervangingsbetrekking)

Het artikel en de toelichting zijn gewijzigd. Het betreft een eerdere reglementswijziging die nu in de integrale tekst van het reglement is opgenomen.

artikel 1.38: Voormelding dreigend ontslag

De verplichting in het kader van de inspanningsverplichting tot het doen van de voormelding dreigend ontslag is uitsluitend van toepassing wanneer de betrokkene op de ontslagdatum 50 jaar of ouder is.

artikel 7.2: Formatievergelijking

De inzet van het schoolbudget (budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid) voor formatieve doeleinden is beperkt tot 50% van het totale budget (dit was eerst 65% van 90% van het budget). De reden voor deze beperking is dat het budget in de afgelopen jaren is uitgebreid terwijl het percentage van de verplichte inzet voor formatieve doeleinden gelijk is gebleven.

artikel 9 sub e: Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid;

Vanaf 1 februari 2007 is als gevolg van wijziging van het BZA bij een ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid geen functie-ongeschiktheidsadvies (foa) meer noodzakelijk. In artikel 9 sub e is dan ook de eis vervallen dat het medisch advies van UWV (foa) moet worden overgelegd. Er kan nu worden volstaan met de WIA-beschikking.

artikel 9 sub s: Ontslag van bovenformatief aangestelde leraren als bedoeld in de motie Dittrich

Een nieuw artikel waarin de gevolgen van de beëindiging van de subsidie in het kader van het Convenant 'Behoud pasafgestudeerde leraren wordt geregeld'.

artikel 33: Bekendmaking

Een nieuw artikel waarin is neergelegd op welke wijze het reglement bekend wordt gemaakt.

De reglementen zijn ook in elektronische versie beschikbaar op de website www.instroomtoets.nl

De Voormelding dreigend ontslag is beschikbaar op de website www.vfpf.nl.

Toelichting Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs voor het schooljaar 2007 – 2008

Deze toelichting maakt integraal deel uit van het reglement.

Algemeen

De ontwikkelingen van de werkloosheidsuitkeringen in de afgelopen jaren hebben geleid tot verschillende maatregelen van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met het oogmerk om de groei van werkloosheidsuitkeringen tegen te gaan, respectievelijk het budget dat met deze vorm van inactiviteit gemoeid is terug te dringen.

Als basisnorm is daarom gesteld dat de kosten van werkloosheidsuitkeringen en suppletierегeling, conform het bepaalde in artikel 138, derde lid, van de WPO door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in mindering gebracht worden op de door het bevoegd gezag vanwege het ministerie verkregen vergoeding van de uitgaven voor het personeel.

Tot deze maatregelen moet ook worden gerekend de instelling van het Participatiefonds voor primair onderwijs en expertisecentra.

Bevoegde gezagsorganen krijgen een opslag op de formatiebudgetten of een aanvullende vergoeding en dragen een premie af aan het Participatiefonds. Uit het op deze wijze gevormde fonds kan het bestuur van het Participatiefonds op verzoek van het bevoegd gezag de kosten van werkloosheidsuitkeringen vergoeden.

Dit reglement voorziet in de regels op grond waarvan beoordeeld wordt of een verzoek, om bij de beëindiging van een dienstverband, dat leidt tot aanspraken op grond van het BWOO dan wel de WW en de bovenwettelijke regeling, de kosten van werkloosheidsuitkeringen en suppletierегeling ten laste van het Participatiefonds te brengen, moet worden afgewezen of kan worden toegewezen.

Bij de instroomtoets zoals deze in dit reglement is omschreven ligt de nadruk op het voorkomen van instroom in de werkloosheidsregelingen. Het bestuur van het Participatiefonds wil zich bij de beoordeling van een vergoedingsverzoek kunnen richten op de vraag of het bevoegd gezag in redelijkheid al datgene in het werk heeft gesteld om het ontslag en vervolgens de instroom in de werkloosheid te voorkomen.

De toetsing door het Participatiefonds van een ontslagmelding is niet van invloed op het individuele recht op een werkloosheidsuitkering van het desbetreffende personeelslid.

Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen

Per 1 januari 2001 is de WW voor overheidspersoneel ingevoerd voor de nieuwe gevallen (het personeel in actieve dienst). Per 1 januari 2003 is de WW ingevoerd voor de personen die op 31 december 2000 een werkloosheidsuitkering hebben (en dat nog hebben op 1 januari 2003). Voor deze personen blijft het BWOO ook na 31 december 2000 tot en met 31 december 2002 van toepassing. Het bovenstaande betekent dat dit reglement zowel van toepassing is op uitkeringen op grond van het BWOO als op grond van de WW en de bovenwettelijke regeling.

Reïntegratiebeleid

Het Participatiefonds voert een reïntegratiebeleid met als doel (potentiële) uitkeringsgerechtigden en de aanbieders op de arbeidsmarkt sneller bijeen te brengen.

Onderdeel van het reïntegratiebeleid is het verschijnsel van de voormelding. Personeel dat nog in dienst is, maar bijvoorbeeld door plaatsing in het rddf of een slechte beoordeling de redelijke kans loopt ontslagen te worden, kan 'gemeld' worden bij het Participatiefonds, zodat reeds voor het vermoedelijke ontslag kansen verkend worden op een nieuwe baan. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

Administratieve belasting

Het Participatiefonds is belast met de verantwoordelijkheid om het totale budget aan werkloosheidsuitkeringen voor de sectoren PO en de expertisecentra te beheren.

Vanzelfsprekend wordt hier met de vereiste zorgvuldigheid mee omgegaan. Het gaat om het geld dat via premies door de scholen is opgebracht. Deze zorg voor een juiste aanwending van de gelden vereist zorgvuldige procedures en controles. Dit heeft voor bevoegde gezagsorganen tot gevolg dat door het Participatiefonds administratieve voorschriften worden gegeven.

De snelheid van beslissen op ontslagmeldingen wordt in de praktijk sterk vergroot als de meldingen vergezeld gaan van alle informatie die van belang is voor het nemen van de beslissingen over een

vergoedingsverzoek, zodat de kans dat gevraagd moet worden om aanvullende informatie tot een minimum wordt beperkt.

Het bestuur van de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs besluit, gelet op de Wet budgettering wachtgelden en instelling Participatiefonds (Stb. 1995, 155) het Besluit Participatiefonds (Stb. 1996, 384) de statuten van de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs het volgende reglement voor het Primair Onderwijs vast te stellen:

D E E L 1

ARTIKEL 1 Begripsbepalingen

1 Afvloeiingsvolgorde

de volgorde waarin personeel voor afvloeiing in aanmerking komt. Hierin is tevens het eindigen van dienstverbanden van rechtswege betrokken. Hoofregel is dat eerst al het tijdelijk aangestelde personeel dient te zijn afgevoerd voordat vast personeel kan worden ontslagen.

2 Andere gronden

gronden welke niet genoemd zijn in enig ander lid van artikel 9 van het reglement en welke in ieder geval buiten de risicosfeer van het bevoegd gezag vallen.

3 Andere ontslagen

de omvang in netto-loonkosten op jaarbasis van beëindigde of geëindigde dienstverbanden uitgezonderd het natuurlijk verloop, einde vervangingsbetrekking en het ontslag of de ontslagen waar de ontslagmelding betrekking op heeft.

4 Benoeming in reguliere betrekking

een (her)benoeming in een betrekking niet zijnde een vervangingsbetrekking.

5 Bestuursvoorschriften

de bestuursvoorschriften en bijlagen zoals die door het bestuur zijn vastgesteld ter bevordering van een correcte toepassing van het reglement Participatiefonds.

6 Bevoegd gezag

het bevoegd gezag als bedoeld in artikel 1 WPO, respectievelijk het bevoegd gezag van de rechtspersoon als bedoeld in artikel 68 WPO, tenzij het bevoegd gezag door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, op grond van bezwaren van godsdienstige of levensbeschouwelijke aard is uitgezonderd van aansluiting bij de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs.

7 CAO-PO

de collectieve arbeidsovereenkomst voor het primair onderwijs zoals die tussen centrales van werkgevers- en werknemersorganisaties in het onderwijs voor de periode 2006-2008 is overeengekomen.

8 Centrale diensten

diensten zoals bedoeld in artikel 68 WPO.

9 Contractactiviteiten

activiteiten waarvoor een prijs bij derden in rekening wordt gebracht.

10 Detachering

de situatie dat onderwijspersoneel op eigen verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd wordt belast met werkzaamheden bij een ander bevoegd gezag of buiten het onderwijs.

11 Eigen beleid

in het reglement Participatiefonds zijn gronden genoemd voor onvermijdbaar ontslag. Indien de reden voor het ontslag anders is dan genoemd in enig artikel of lid van het reglement, is er sprake van eigen beleid.

12 Eigen middelen

eigen middelen zijn middelen welke niet zijn begrepen in of onttrokken aan de beschikbare formatie in het huidige schooljaar.

13 Formatiebudget

de formatie in geld zoals bedoeld in artikel 123 WPO met inbegrip van de formatieve garanties toegekend op grond van samenvoeging van scholen in het primair onderwijs, de overgedragen gekregen formatie, de aanvullende formatie in geld toegekend door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de gerealiseerde/ verwachte aanvullende formatie/contractactiviteiten in geld van derden.

Als gevolg van de invoering van de lumpsum bekostiging in het primair onderwijs wordt het formatiebudget vanaf 1 augustus 2006 toegekend in geld. In eerdere schooljaren werd het formatiebudget toegekend in fre's.

Om een formatievergelijking te kunnen maken tussen het schooljaar 2006-2007 (of later) en 2005-2006 (of eerder), wordt het formatiebudget in fre's omgerekend naar geld (zie artikel 7.2.4).

14 Formulier

het bevoegd gezag kan bij het doen van een melding in het kader van de instroomtoets gebruik maken van het formulier 'Aanvraag vergoeding kosten werkloosheid'.

15 In- en doorstroombanen

banen voor personeel dat destijds is aangetrokken voor het verrichten van werkzaamheden door gebruik te maken van de regeling "In- en doorstroombanen voor langdurig werklozen".

16 Instroomtoets

de toetsing van een door het bevoegd gezag bij het Participatiefonds ingediend vergoedingsverzoek.

17 Kwalitatieve fricties (het oplossen van)

het vrijmaken van formatieruimte ten behoeve van personeel met andere voor het onderwijs noodzakelijke kwaliteiten.

18 Leraar in opleiding

de functie als bedoeld in artikel 3.22 tot en met 3.26 en artikel 4.21 tot en met 4.25 van de CAO-PO.

19 Materiële instandhouding

de vergoeding zoals genoemd in Afdeling 4 van de WPO.

20 Melding

het schriftelijk bij het Participatiefonds melden van een (voorgenomen) ontslag waarvoor een uitkeringsaanvraag op grond van het BWOO dan wel de WW en de bovenwettelijke regeling bij UWV is, dan wel kan worden ingediend.

Ingetrokken melding:

de ontslagmelding die is gedaan, wordt ingetrokken door het bevoegd gezag.

21 Natuurlijk verloop

de omvang in netto-loonkosten op jaarbasis van het eindigen of beëindigen van dienstverbanden zonder dat daar een uitkering op volgt welke op grond van het BWOO dan wel de WW en de bovenwettelijke regeling door UWV wordt uitbetaald. Een en ander uitgezonderd einde vervangingsbetrekking.

22 Netto-loonkosten

Het betreft hier de bruto loonkosten minus de eventuele brutokortingen vermeerderd met de werkgeverslasten.

23 OALT

Onderwijs in Allochtone Levende Talen zoals bedoeld in de voormalige Afdeling 11 van de WPO (die kwam te vervallen op 1 augustus 2004).

24 Onderwijsassistent in opleiding de functie als bedoeld in artikel C8a van de CAO-PO.

25 Onderwijspersoneel

directie-leden, leraren en onderwijsondersteunend personeel in dienstbetrekking bij het bevoegd gezag als hierboven bedoeld.

26 Ontslag

beëindiging van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het eindigen of beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd, of een tijdelijke uitbreiding van een (vast) dienstverband, wordt ongeacht de reden met ontslag gelijkgesteld. Uitzondering hierop is het eindigen van een vervangingsbetrekking waaraan geen reguliere aanstelling vooraf is gegaan.

Indien er echter sprake is van een rappel als bedoeld in artikel 3, derde lid, en er wordt geen melding gedaan binnen de in het rappel gestelde termijn, wordt ook het einde van een vervangingsbetrekking waaraan geen reguliere aanstelling aan vooraf is gegaan met ontslag gelijk gesteld.

Ingetrokken ontslag:

het voorgenomen ontslag dat niet geëffectueerd wordt, dan wel de herbenoeming bij hetzelfde bevoegd gezag van een tijdelijk personeelslid, waarbij de omvang van de nieuwe aanstelling groter of gelijk is aan de oude aanstelling en geen vervangingsbetrekking betreft.

Uitgesteld ontslag:

een ontslag waarvan het vergoedingsverzoek op een bepaalde datum op grond van formatieve ontwikkelingen (de daling) kan worden toegewezen maar waarvan de ingangsdatum is uitgesteld omdat het bevoegd gezag het betreffende personeelslid op basis van andere middelen dan die begrepen zijn onder normatieve formatie, aanvullende formatie en de opbrengst van de contractactiviteiten, in dienst houdt.

Ontslagdatum:

de datum van het einde van het dienstverband.

27 Participatiefonds

de rechtspersoon als bedoeld in artikel 184, eerste lid van de WPO.

28 Project

de activiteiten welke worden uitgevoerd buiten het reguliere onderwijsprogramma.

29 Projectformatie

additionele gelden als bedoeld in de artikelen 3.4 en 4.4 beiden aanhef en onder d van de CAO-PO.

30 Samenwerkingsverband

– bkb- Samenwerkingsverband:

een bestuurlijke krachtenbundeling tussen zelfstandige bevoegde gezagsorganen zoals bedoeld in de beleidsregel van OC en W van 4 april 1997, kenmerk PO/PJ-97008394, Uitleg nummer 11, 16 april 1997 en 12 april 2002, kenmerk PO/KB-2002/14416, Uitleg nummer 11, 24 april 2002.

– wpo- Samenwerkingsverband:

een samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 18 WPO.

31 Schoolbudget

onder schoolbudget wordt begrepen het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid.

32 Schooljaar

een schooljaar loopt van 1 augustus tot en met 31 juli van het opvolgende kalenderjaar.

33 Schoolsoort

het basisonderwijs en de scholen voor speciaal basisonderwijs als bedoeld in de WPO.

34 Schoonmaakpersoneel

personeel waarvan in de functieomschrijving is opgenomen het schoonmaken en schoonhouden van de binnenzijde van het schoolgebouw en waarvoor de bekostiging is genormeerd in de materiële vergoeding.

35 Uitvoeringsorganisatie Participatiefonds

door het bestuur van het Participatiefonds aangewezen organisatie voor de uitvoering van de instroomtoets.

36 Vergoedingsverzoek

een door het bevoegd gezag ingediend verzoek - middels de melding van een ontslag - op grond van artikel 138, derde lid van de WPO strekkende tot het voor rekening van het Participatiefonds nemen van de kosten van werkloosheidsuitkeringen en suppletiereregelingen op grond van het BWOO dan wel de WW en de bovenwettelijke regeling, van een (voorgenomen) ontslag.

37 Vervanging (vervangingsbetrekking)

Een aanstelling van een personeelslid ter vervanging, niet zijnde bij detachering, waarbij het betreft vervanging bij de in de toelichting limitatief opgesomde vormen van afwezigheid.

38 Voormelding dreigend ontslag

Voorafgaand aan de datum van het ontslag, maar niet eerder dan vier maanden voor de vermoedelijke ontslagdatum, wordt het ontslag voorgemeld bij het Participatiefonds. De voormelding wordt gedaan door middel van een volledig ingevuld en ondertekend formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat beschikbaar is via de site van het Participatiefonds. Na ontvangst van de voormelding kunnen reïntegratieactiviteiten worden gestart.

Bij de artikelen in dit reglement waar de voormelding als onderdeel van de inspanningsverplichting staat vermeld, heeft de voormelding uitsluitend plaats te vinden wanneer de betrokkene op de ontslagdatum 50 jaar of ouder is.

De voormelding van de betrokkene die op de ontslagdatum jonger dan 50 is heeft niet meer door het bevoegd gezag plaats te vinden omdat het Participatiefonds als gevolg van een wijziging in het Besluit SUWI door UWV rechtstreeks wordt geïnformeerd over deze doelgroep.

39 Wetten

BZA:

Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, BZA (Stb. 1995, 703).

WPO:

Wet op het Primair Onderwijs (Stb. 1998, 495).

BWOO:

Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (Stb. 1994, 100).

BBWO:

Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (Stb. 2001, 61).

WW en de bovenwettelijke regeling:

De Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566) en de bovenwettelijke regeling als bedoeld in de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen (Stb. 1997, 768). De bovenwettelijke regeling vangt de vermindering van de uitkeringsaanspraken op als gevolg van de invoering van de WW voor het onderwijs.

40 Zij-instromers

onbevoegden met een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 176b WPO.

TOELICHTING OP ARTIKEL 1

2 Andere gronden

In de uitspraak van 26 augustus 1999, onder nummer E04.98.0149, heeft de Raad van State aangegeven dat een ontslag dat valt binnen de risicosfeer van het bevoegd gezag, reeds daarom niet onvermijdbaar kan worden geacht op grond van artikel 9, lid h van het reglement. Andere gronden welke bedoeld zijn in artikel 9, lid h van het reglement, zijn derhalve gronden welke vallen buiten de risicosfeer van het bevoegd gezag.

9 Contractactiviteiten

Het kan hierbij gaan om cursussen waarvan de kosten niet ten laste komen van 's Rijks kas en werkzaamheden welke voor eigen rekening ten behoeve van derden worden uitgevoerd. Maar ook bij detachering kan er sprake zijn van een contractactiviteit, namelijk de vergoeding voor de diensten van de gedetacheerde.

11 Eigen beleid

In de uitspraak van 17 augustus 1999, onder nummer E04.98.0131, heeft de Raad van State aangegeven dat van onvermijdbaar ontslag alleen sprake kan zijn indien het ontslag is verleend op grond van het bepaalde in de artikelen 7 tot en met 11 van het reglement. De omstandigheid dat een ontslaggrond niet is opgenomen in het reglement heeft derhalve tot gevolg dat het ontslag niet als onvermijdbaar kan worden aangemerkt. Niet van belang is of op goede gronden tot het ontslag van betrokkene is besloten.

13 Formatiebudget

In artikel 1.12 van het Reglement staat omschreven welke gelden er in de formatie worden meegenomen, hierbij staat genoemd de aanvullende formatie in geld. Het schoolbudget wordt hieronder begrepen en vormt als zodanig een onderdeel van de formatie.

20 Ingetrokken melding

Het ontslag hoeft hierdoor niet getoetst te worden, wat automatisch betekent dat indien er wel uitkeringskosten ontstaan, deze ten laste van het bevoegd gezag komen. De omvang van het ontslag wordt bij de overige ontslagmeldingen wel als andere ontslagen dan wel natuurlijk verloop opgenomen.

26 Ontslag

Indien aan een vervangingsbetrekking een reguliere aanstelling is voorafgegaan, wordt het voorafgaande ontslag gemeld. Deze melding kan plaatsvinden direct na afloop van de reguliere betrekking. In geval van een aanvraag van een ziekte uitkering na ontslag kan de melding ook direct plaatsvinden.

27 Participatiefonds

Het Participatiefonds stelt zich ten doel:

- het bieden van waarborgen voor de kosten van werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet;
- het bevorderen van de arbeidsparticipatie van gewezen onderwijspersoneel, mede gelet op de beheersing van de kosten van werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet.

37 Vervanging (Vervangingsbetrekking)

Vervanging bij de volgende vormen van afwezigheid van onderwijspersoneel wordt gezien als vervanging in de zin van het Reglement Participatiefonds en behoeft niet te worden gemeld:

1. Ziekteverlof als bedoeld in het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (BZA). Indien de periode van ziekteverlof langer duurt dan zes weken dient het bevoegd gezag te beschikken over een verklaring van een gecertificeerde bedrijfsarts, of een verklaring opgesteld onder verantwoordelijkheid van een gecertificeerde bedrijfsarts, waarin wordt bevestigd dat de arbeidsongeschiktheid van de betrokkene wordt veroorzaakt door ziekte of gebrek. De door de gecertificeerde bedrijfsarts - in de 6e week na ziekmelding - op te stellen probleemanalyse in het kader van de Wet verbetering poortwachter, kan als bedoelde verklaring worden aangemerkt. Verklaringen van de UWV betreffende het WAO- of WIA-recht, worden daarentegen niet als verklaring van een gecertificeerd bedrijfsarts geaccepteerd.
2. Schorsing als bedoeld in de artikelen 3.13 tot en met 3.17 en 4.11 tot en met 4.16 CAO-PO.
3. Gecompenseerd vakantieverlof indien het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer dat samenvalt met de verlofperiode van de zomervakantie, zoals deze wordt vastgesteld in de Regeling spreiding zomervakanties van het ministerie van OCW, voor maximaal 3 weken wordt gecompenseerd (artikel 8.2.6 CAO-PO).
4. Verlof dat door het bevoegd gezag met toepassing van artikel 8.6 CAO-PO opnieuw wordt verleend.
5. Betaald danwel onbetaald buitengewoon verlof (artikelen 8.7, 8.8, 8.9, 8.10, 8.11, 8.12, 8.13 en 8.15 CAO-PO). Buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 8.18 CAO-PO voorzover verleend met behoud van salaris. Onder buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 8.10 CAO-PO vallen de volgende scholingsregelingen:
 - Opleiding schoolleiders primair onderwijs, als bedoeld in de publicatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen d.d. 19 juli 1994, kenmerk PO/JP-94025500;
 - Opleiding adjunct-directeuren primair onderwijs, als bedoeld in de publicatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen d.d. 14 juli 1998, kenmerk PO/JP-98/27406;
 - Eenjarige opleiding van vijftigplussers bedoeld in Uitleg 17 dd. 16 juni 1999.
6. Betaald danwel onbetaald ouderschapsverlof (artikelen 8.19, 8.20 en 8.21 CAO-PO).
7. Verlof wegens zwangerschap en/of bevalling.
8. Verlof wegens militaire dienst.

D E E L 2 Premie

ARTIKEL 2 Verplichting tot betaling van premie

Het bevoegd gezag is verplicht op de wijze zoals bepaald in de bestuursvoorschriften een door het Participatiefonds te bepalen bijdrage te voldoen in verband met de kosten voor werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet.

D E E L 3 Instroomtoets

ARTIKEL 3 Het vergoedingsverzoek

3.1 Vergoedingsverzoek

De kosten van werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet, worden conform artikel 138, derde lid van de WPO door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in mindering gebracht op de door het bevoegd gezag verkregen vergoeding van de uitgaven voor het personeel, tenzij het Participatiefonds instemt met het verzoek de uitkeringskosten ten laste van dit fonds te laten komen. Dit vergoedingsverzoek wordt aan de hand van een door het bevoegd gezag ingediende melding beoordeeld.

3.2 Melden

Van elk ontslag per of na 1 augustus 2007 wordt bij de Uitvoeringsorganisatie Participatiefonds melding gedaan. De melding wordt in ieder geval gedaan binnen 4 weken na de datum van beëindiging van het dienstverband. De beoordeling van het vergoedingsverzoek geschiedt door middel van een toetsing van deze melding.

3.3 Rappel

Indien de melding het Participatiefonds niet heeft bereikt, rappelleert hij het bevoegd gezag éénmaal. Dit rappel geschiedt op basis van een periodieke vergelijking van de door UWV toegekende uitkeringen en de bij het Participatiefonds gemelde ontslagen.

3.3.1 Fatale termijn

Als de melding niet binnen 6 weken na het rappel door het Participatiefonds wordt ontvangen, kan er geen vergoedingsverzoek meer worden ingediend.

Deze termijn van 6 weken is een fatale termijn. Indien de melding buiten deze termijn wordt ontvangen, wordt deze niet in behandeling genomen en blijven de uitkeringskosten welke voortvloeien uit het ontslag op basis van artikel 138, derde lid van de WPO dus voor rekening van het bevoegd gezag.

De derde volzin en de gestelde termijn zijn eveneens van toepassing indien het gaat om het eindigen van een vervangingsbetrekking waaraan geen reguliere aanstelling vooraf is gegaan.

De derde volzin is niet van toepassing indien de termijnoverschrijding niet aan het bevoegd gezag is toe te rekenen.

3.4 Onderbouwing

Het vergoedingsverzoek wordt door het bevoegd gezag in ieder geval onderbouwd op de punten waar het reglement dit vereist.

3.4.1 Wanneer het vergoedingsverzoek niet compleet is, wordt het bevoegd gezag verzocht binnen 6 weken na dagtekening van de kennisgeving omtrent de onvolledigheid de opgave te completeren.

Als het vergoedingsverzoek niet binnen 6 weken geheel gecompleteerd is, wordt het vergoedingsverzoek getoetst op basis van de gegevens welke bij het Participatiefonds aanwezig zijn, tenzij de termijnoverschrijding niet aan het bevoegd gezag is toe te rekenen.

3.4.2 Een vergoedingsverzoek zonder enige onderbouwing van de reden van ontslag wordt niet in behandeling genomen.

3.5 Beslistermijn

Zonder tegenbericht wordt binnen 8 weken nadat de melding door het Participatiefonds is ontvangen een beschikking gegeven.

In het geval waarbij het Participatiefonds om aanvullende informatie heeft verzocht, wordt binnen 8 weken na het ontvangen van de aanvullende gegevens een beschikking gegeven.

TOELICHTING OP ARTIKEL 3

3.2 Onder ontslag wordt niet verstaan het eindigen van een vervangingsbetrekking waaraan geen reguliere betrekking is voorafgegaan. Een dergelijke beëindiging hoeft niet te worden gemeld.

Het verdient aanbeveling een ontslag waarop een benoeming in vervanging volgt en een ontslag waarop de aanvraag van een ziekte-uitkering volgt, direct na de beëindiging van de betrekking te melden.

In het geval van het eindigen van de vervangingsbetrekking wordt het ontslag uit de reguliere aanstelling beoordeeld. Ook in het geval dat betrokkene geen

recht meer heeft op een uitkering op grond van het BZA dan wel de Ziektewet en terugvalt op een uitkering krachtens het BWOO dan wel de WW en de bovenwettelijke regeling, wordt het ontslag uit de reguliere aanstelling beoordeeld. De uitkeringsaanvraag wordt in deze gevallen geruime tijd na het ontslag uit de reguliere aanstelling gedaan. Dit betekent dat in een laat stadium de gegevens over een veel eerdere beëindiging van het reguliere dienstverband alsnog overgelegd dienen te worden.

ARTIKEL 4 Toetsing

4.1 Voorkomen werkloosheid

Op het bevoegd gezag rust de verplichting in redelijkheid datgene te doen wat van het bevoegd gezag verwacht mag worden ter voorkoming van werkloosheid, respectievelijk om instroom in een werkloosheidsuitkering van betrokkene te voorkomen.

4.2 Trapsgewijze toetsing

De toetsing vindt trapsgewijs plaats. Eerst wordt de onvermijdbaarheid van het ontslag op grond van de door het bevoegd gezag aangegeven redenen getoetst en vervolgens wordt de inspanning van het bevoegd gezag beoordeeld.

4.3 Onvermijdbaarheid ontslag

Een ontslag dient gemeld te worden op basis van een van de gronden genoemd in de artikelen 7 tot en met 11. In deze artikelen is per ontslaggrond aangegeven hoe het bevoegd gezag de onvermijdbaarheid van het ontslag aantoont.

4.4 Inspanningsverplichting

Bij elke melding wordt beoordeeld of aan het in artikel 4.1 gestelde is voldaan. Indien blijkt dat onvoldoende uitvoering is gegeven aan de activiteiten genoemd in het artikel dat op het ontslag van toepassing is, wordt het vergoedingsverzoek afgewezen.

Het bevoegd gezag heeft tal van mogelijkheden en instrumenten van personeelsbeleid die gericht zijn op het voorkomen van een beroep op een werkloosheidsregeling. Omdat niet voor iedere soort ontslag eenzelfde inspanning kan worden verwacht, is bij iedere ontslaggrond zoals gesteld in de artikelen 7 tot en met 11, aangegeven aan welke eisen het bevoegd gezag dient te voldoen.

De inspanningsverplichting is door het Participatiefonds in de volgende categorieën ondergebracht:

Categorie I functionerings- en beoordelingsgesprekken

- 1 overzicht met data van functionerings- en beoordelingsgesprekken, lesbezoeken en begeleidingsgesprekken, die hebben plaatsgevonden in de periode van een jaar voorafgaand aan de ontslagdatum;
- 2 overzicht met data van reïntegratiegesprekken.

Categorie II vormen van begeleiding

- 1 interne begeleiding door de leiding van de school; of,
- 2 externe begeleiding door onderwijsbegeleidingsdienst, pedagogisch centrum, particulier instituut.

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

- 1 intern een andere passende functie aanbieden; of,
- 2 scholing, gericht op herplaatsing binnen het bevoegd gezag.

Categorie IV hulp bij behoud van werk, extern

A (bij ontslag uit een vast dienstverband)

- 1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en
- 2 (vervallen)
- 3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of
- 4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

B (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

De betreffende categorieën en een aantal van de activiteiten zijn opgenomen in de toelichting en in het formulier 'Opgave medewerker'. Het bevoegd gezag informeert het Participatiefonds schriftelijk op welke wijze aan de inspanningsverplichting is voldaan.

Activiteiten in het kader van de inspanningsverplichting worden uitsluitend in de beoordeling van een vergoedingsverzoek meegenomen indien deze activiteiten hebben plaatsgevonden voorafgaand aan de datum van ontslag.

4.4.1 Schriftelijk bewijs

Bij de categorieën I, II, III en IV wordt in alle gevallen schriftelijk bewijs gevraagd.

Categorie I

Als bewijsstuk wordt geaccepteerd een overzicht van de data waarop functionerings- en beoordelingsgesprekken hebben plaatsgevonden, danwel een overzicht van de data waarop reïntegratiegesprekken hebben plaatsgevonden. Het overzicht wordt door betrokkene schriftelijk bevestigd. Hiermee verklaart betrokkene dat de gesprekken hebben plaatsgevonden.

Categorie II

Als bewijsstuk wordt geaccepteerd een overzicht van de data waarop de voortgang van de begeleiding is besproken. Het overzicht wordt door betrokkene schriftelijk bevestigd. Hiermee verklaart betrokkene dat de gesprekken hebben plaatsgevonden.

Categorie III

Als bewijsstuk wordt geaccepteerd een overzicht van de data waarop één of meer van de in de toelichting genoemde voorbeelden van activiteiten hebben plaatsgevonden. Het overzicht wordt door betrokkene schriftelijk bevestigd. Hiermee verklaart betrokkene dat de activiteiten hebben plaatsgevonden.

Categorie IV A sub 1

Als bewijsstuk wordt onder andere geaccepteerd een afschrift van een brief waarmee het bevoegd gezag bij collega schoolbesturen informeert of er voor betrokkene een vacature voorhanden is, danwel een afschrift van een gespreksverslag waaruit blijkt dat de dreigende werkloosheid van betrokkene aan de orde is gesteld in overlegsituaties met collega schoolbesturen. Indien gebruik wordt gemaakt van een mobiliteitscentrum of arbeidspool wordt als bewijsstuk geaccepteerd een afschrift van de inschrijving bij het mobiliteitscentrum of de arbeidspool.

Categorie IV A sub 3 en IV B sub 2

Als bewijsstuk wordt geaccepteerd een afschrift van de voormelding zelf, danwel een afschrift van de ontvangstbevestiging van de voormelding.

Categorie IV A sub 4

Als bewijsstuk wordt geaccepteerd een afschrift van de brief aan betrokkene waarin het aanbod tot het inschakelen van een outplacementbureau wordt gedaan.

4.4.2 Indien door het bevoegd gezag niet (volledig) aan de gevraagde inspanning kan worden voldaan, geeft het bevoegd gezag gemotiveerd aan wat daarvan de reden is.

4.5 Onredelijkheid of onvoldoende onderbouwing

Het vergoedingsverzoek wordt afgewezen indien er sprake is van kennelijke onredelijkheid in het standpunt van het bevoegd gezag, onverminderd het gestelde in artikel 3.

4.6 Herplaatsing vanuit een centrale dienst

Naast de in artikel 4.4 genoemde activiteiten, onderzoekt het bestuur van een centrale dienst of er voor een met ontslag bedreigd personeelslid bij een van de aangesloten

bevoegde gezagsorganen een vacature beschikbaar is, tenzij de aard van het ontslag zich hiertegen verzet. Indien blijkt dat er geen vacatures beschikbaar zijn, overlegt het bestuur van de centrale dienst een verklaring van alle aangesloten bevoegde gezagsorganen waaruit blijkt dat zij voor betrokkene geen plaatsingsmogelijkheden hebben.

TOELICHTING OP ARTIKEL 4

Wat de inspanningsverplichting betreft, heeft het Participatiefonds aansluiting gezocht bij de instrumenten die het bevoegd gezag conform de CAO-PO ter beschikking staan. Het Participatiefonds heeft de inspanningsverplichting in de categorieën I, II, III en IV ondergebracht.

Middels een opgave van de soorten activiteiten welke zijn genoemd in de categorieën I en II maakt het bevoegd gezag inzichtelijk dat er personeelsbeleid is gevoerd.

Indien het bevoegd gezag ondanks het voeren van een op het voorkomen van ontslag gericht personeelsbeleid moet overgaan tot ontslag, geeft het aan op welke wijze getracht is betrokkene binnen het gezagsbereik te herplaatsen (categorie III). Indien herplaatsing binnen het bevoegd gezag niet aan de orde kan zijn of mogelijk is, geeft het bevoegd gezag tevens aan op welke wijze getracht is voor betrokkene een werkkring bij een ander bevoegd gezag of buiten het onderwijs te vinden (categorie IV). Ter invulling van de inspanningsverplichting worden de categorieën ook in deze volgorde doorlopen.

Bij categorie III kunnen onder andere de volgende voorbeelden van activiteiten worden genoemd:

- 1 het aanbieden van een verlengd tijdelijk dienstverband;
- 2 aanpassing van de taken van de betrokkene en/of de taakomvang;
- 3 reïntegratie;
- 4 werken op arbeidstherapeutische basis;
- 5 het aanbieden van scholing gericht op het verbeteren van het functioneren van betrokkene.

Ter beoordeling of herplaatsing binnen het bevoegd gezag mogelijk is wordt bij een ontslag op grond van artikel 8 van het reglement een formatievergelijking gemaakt.

Indien geen invulling is gegeven aan de verplichting als genoemd in categorie III geeft het bevoegd gezag gemotiveerd aan wat de reden is waarom niet is voldaan aan "hulp bij behoud van werk".

Ook van het betrokken personeelslid mag verwacht worden dat deze de nodige inspanning verricht tot het behoud van werk. In het kader van de instroomtoets staat echter de inspanning van de werkgever centraal.

ARTIKEL 5 Personele bezetting

5.1 Het bevoegd gezag verstrekt bij de ontslagen per of na 1 augustus 2007 informatie over de personele bezetting, als het ontslag op grond van artikel 7, 8 of 11 gemeld wordt.

5.2 De te overleggen informatie onderbouwt de reden dat juist voor deze persoon (personen) het vergoedingsverzoek is ingediend, in de volgende situaties:

5.2.1 Beëindiging tijdelijk dienstverband op grond van de formatieve ontwikkelingen
Het bevoegd gezag geeft aan of er een vacature beschikbaar is op de datum van ontslag.
I Als er geen vacature is, wordt het ontslag onderbouwd overeenkomstig artikel 7.
II Als er wel een vacature is, wordt het ontslag onderbouwd overeenkomstig artikel 7 wat betreft de formatieve ontwikkelingen, en overeenkomstig artikel 8 wat betreft de vacature en de reden dat betrokkene niet in deze vacature is benoemd.

5.2.2 Beëindiging tijdelijk dienstverband op grond van kwalitatieve fricties
Het bevoegd gezag geeft aan of er een vacature beschikbaar is op de datum van ontslag.
I Als er geen vacature is, wordt het ontslag onderbouwd overeenkomstig artikel 8.
II Als er wel een vacature is, wordt het ontslag onderbouwd overeenkomstig artikel 8, waarbij ook het vakgebied van de vacature bij de onderbouwing wordt betrokken.

5.2.3 Beëindiging vast dienstverband op grond van de formatieve ontwikkelingen

Het bevoegd gezag geeft aan of er op de datum van ontslag sprake is van:

- a personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft,
- b personeel in tijdelijke dienst dat in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is benoemd,
- c personeel in vaste of tijdelijke dienst dat in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum een uitbreiding van de betrekking heeft gehad,
- d personeel dat in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is getreden en/of
- e een vacature op de datum van ontslag.

I Als van het gestelde onder a, b, c, d en e geen sprake is, wordt het ontslag onderbouwd overeenkomstig artikel 7.

II Als van het gestelde onder a, b, c, d, of e één of meer keren sprake is, wordt het ontslag wat betreft de formatieve ontwikkelingen onderbouwd op grond van artikel 7 en wat betreft de functie bedoeld in a t/m e wordt op grond van artikel 8 onderbouwd waarom betrokkene niet in deze functie is benoemd.

5.2.4 Beëindiging vast dienstverband op grond van kwalitatieve fricties

Het bevoegd gezag geeft aan of er op de datum van ontslag sprake is van:

- a personeel in tijdelijke dienst dat gehandhaafd blijft,
- b personeel in tijdelijke dienst dat in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is benoemd,
- c personeel in vaste of tijdelijke dienst dat in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum een uitbreiding van de betrekking heeft gehad,
- d personeel dat in de periode tussen de ontslagaanzegging en de ontslagdatum in vaste dienst is getreden en/of er sprake is van
- e een vacature op de datum van ontslag.

I Als van het genoemde in a, b, c, d en e geen sprake is, wordt het ontslag onderbouwd overeenkomstig artikel 8.

II Als van het genoemde in a, b, c, d, of e één of meer keren sprake is, wordt het ontslag onderbouwd op grond van artikel 8, waarbij tevens wordt aangegeven waarom betrokkene niet in de onder a t/m e bedoelde functie is benoemd.

5.3 Afvloeiingsvolgorde bij vast en tijdelijk dienstverband

Het bevoegd gezag overlegt de onderlinge volgorde van ontslag als er sprake is van meerdere ontslagen die gemeld worden. Hierbij zijn voor personeel in vaste dienst de geldende regels t.a.v. de afvloeiingsvolgorde van kracht, en voor personeel uit tijdelijke dienst geldt dat het bevoegd gezag de volgorde vaststelt. Uitgangspunt hierbij is dat ontslag van personeel in vaste dienst, terwijl personeel in tijdelijke dienst gehandhaafd blijft, alleen mogelijk is indien er sprake is van kwalitatieve fricties zoals bedoeld in artikel 8. In de overige gevallen dient eerst al het tijdelijk benoemde personeel af te vloeien voordat personeel in vaste dienst kan worden ontslagen.

TOELICHTING OP ARTIKEL 5

In dit artikel is aangegeven wanneer en op welke wijze het bevoegd gezag het Participatiefonds dient te berichten over de personele bezetting op het niveau van het bevoegd gezag of samenwerkingsverband. Dit artikel is geen zelfstandige toetsingsgrond, maar geeft slechts een beschrijving van de wijze waarop een in dit artikel genoemd ontslag onderbouwd en getoetst wordt.

De personele bezetting is alleen van belang indien deze van invloed is op de reden van ontslag, en is dus niet noodzakelijk bij persoonsgebonden redenen (dus wel bij ontslag op grond van artikel 7, 8 of 11 en niet bij ontslag op grond van artikel 9).

5.2 In dit artikel is per soort dienstverband in combinatie met de reden van ontslag aangegeven welke gegevens over de personele bezetting nodig zijn.

5.2.1 Bij een ontslag op grond van formatieve ontwikkelingen van personeel in tijdelijke dienst is het van belang of er sprake is van een vacature op de datum van ontslag. Op het moment dat er wel een vacature is, dient het bevoegd gezag te onderbouwen waarom betrokkene niet in de vacature kan worden benoemd, en waarom het niet mogelijk is om met andere personeelsleden, onder gebruikmaking van alle bevoegdheden, zo te schuiven dat betrokkene alsnog in dienst kan blijven. Dit laatste aspect dient te worden onderbouwd met behulp van artikel 8, dat wil zeggen, de onderdelen van artikel 8 die van toepassing zijn, toegespitst op deze situatie.

5.2.2 Bij een ontslag op grond van kwalitatieve fricties van personeel in tijdelijke dienst is het van belang of er sprake van een vacature op de datum van ontslag. Op het moment dat er wel een vacature is, dient het bevoegd gezag te onderbouwen waarom betrokkene niet in de vacature kan worden benoemd, en waarom het niet mogelijk is om met andere personeelsleden, onder gebruikmaking van alle bevoegdheden, zo te schuiven dat betrokkene alsnog in dienst kan blijven. Dit laatste aspect dient bij de onderbouwing van artikel 8 ook aan de orde te komen.

5.2.3 Bij een ontslag op grond van formatieve ontwikkelingen van personeel in vaste dienst is het van belang om te weten wat de ontwikkelingen zijn geweest van de aanstellingen van het overige personeel in vaste en/of tijdelijke dienst. Hiervoor zijn vijf vragen opgesteld. Indien het antwoord op een of meer van deze vragen 'ja' is, dient onderbouwd te worden waarom betrokkene niet voor deze functie in aanmerking kwam. Dit antwoord op de betreffende vragen dient onderbouwd te worden met behulp van artikel 8, dat wil zeggen, de onderdelen van artikel 8 die van toepassing zijn, toegespitst op deze situatie.

5.2.4 Bij een ontslag op grond van kwalitatieve fricties van personeel in vaste dienst is het van belang om te weten wat de ontwikkelingen zijn geweest van de aanstellingen van het overige personeel in vaste en/of tijdelijke dienst. Hiervoor zijn vijf vragen opgesteld. Indien het antwoord op een of meer van deze vragen 'ja' is, dient onderbouwd te worden waarom betrokkene niet voor deze functie in aanmerking kwam. Dit antwoord op de betreffende vragen dient bij de onderbouwing van artikel 8 ook aan de orde te komen. Indien de bijgevoegde bescheiden wel aantonen waarom het personeel in tijdelijke dienst gehandhaafd moet blijven, maar niet waarom juist deze personeelsleden uit vaste dienst ontslagen moeten worden, wordt het ontslag van deze vaste personeelsleden tevens getoetst op grond van artikel 7.

ARTIKEL 6 Toewijzen/afwijzen vergoedingsverzoek

6.1 Een vergoedingsverzoek kan alleen worden toegewezen indien het ontslag is verleend met inachtneming van het gestelde in artikel 7 tot en met 11 en wanneer tevens is voldaan aan het gestelde in artikel 4.4.

6.2 Indien het ontslag is verleend op andere dan in artikel 7 tot en met 11 genoemde gronden is er sprake van eigen beleid. Als er sprake is van eigen beleid wordt het vergoedingsverzoek afgewezen.

6.3 Een vergoedingsverzoek wordt afgewezen indien niet is voldaan aan het gestelde in artikel 4.4.

TOELICHTING OP ARTIKEL 6

6.1 Indien er sprake is van een aanstelling op eigen middelen is het feit dat deze middelen niet meer beschikbaar zijn als zodanig onvoldoende reden voor het toewijzen van het vergoedingsverzoek. Dit betekent dat ook in geval er sprake is van een aanstelling op eigen middelen de melding van het ontslag ingericht dient te zijn conform het in artikel 7 tot en met 11 gestelde.

ARTIKEL 7 Formatief ontslag

Lees dit artikel voordat u het formulier 'Opgave formatie' invult

7.1 Ontslaggrond

Ontslag wegens formatieve ontwikkelingen kan een grond zijn voor de toewijzing van een vergoedingsverzoek. Formatief ontslag doet zich voor indien:

- a de daling in de formatie, inclusief andere ontslagen en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag, en
- b gebleken is dat er doorlopende financiële verplichtingen aan de verzilvering ten grondslag liggen, en
- c de wijziging in de formatie geen gevolg is van eigen beleid van het bevoegd gezag.

7.2 Formatievergelijking

Ter beoordeling van een in het eerste lid bedoelde ontslag wordt een formatievergelijking

gemaakt. In deze vergelijking wordt de totale formatie direct voorafgaand aan het ontslag vergeleken met de totale formatie per de datum van het ontslag.

Het schoolbudget wordt voor 50% in de formatievergelijking betrokken. Dit betekent dat bij de berekening van de formatie wordt uitgegaan van 50% inzet van het budget voor formatieve doeleinden en 50% inzet van het budget voor overige doeleinden, tenzij op het moment van ontslagaanzegging reeds aangegane en doorlopende verplichtingen aantoonbaar een groter beslag op het schoolbudget leggen.

Het niveau van de formatievergelijking is afhankelijk van één van de onderstaande situaties:

7.2.1 Formatievergelijking op bestuursniveau

De formatievergelijking wordt op bestuursniveau gemaakt, tenzij er sprake is van een in artikel 7.2.2 of 7.2.3 genoemde situatie.

7.2.2 Formatievergelijking op het niveau van het bkb- Samenwerkingsverband

Het ontslag wordt getoetst op het niveau van het samenwerkingsverband indien er sprake is van een samenwerkingsverband in het kader van een bestuurlijke krachtenbundeling. In de vergelijking wordt de formatie zoals is beschreven in artikel 7.2. op het niveau van het samenwerkingsverband vergeleken.

7.2.3 Formatievergelijking op het niveau van een centrale dienst

Het ontslag wordt getoetst op het niveau van de centrale dienst indien er sprake is van ontslag van personeel dat werkzaam is bij een centrale dienst. In de vergelijking wordt de voor de centrale dienst beschikbare totale formatie vergeleken.

7.2.4 Formatievergelijking als gevolg van invoering lumpsum bekostiging

Per 1 augustus 2006 wordt de formatie in euro's berekend. Teneinde een formatievergelijking tussen de schooljaren 2005-2006 en 2006-2007 te kunnen maken worden de per 31 juli 2006 beschikbare fre's omgerekend naar een bedrag in euro's. Hiertoe wordt de gemiddelde fre-prijs per school over het schooljaar 2004-2005 geïndexeerd naar het prijspeil 2005-2006. Het op 31 juli 2006 per school beschikbare aantal fre's wordt vermenigvuldigd met de geïndexeerde gemiddelde fre-prijs voor die school. De bedragen van alle scholen van een bevoegd gezag van dezelfde schoolsoort (bao, sbao) worden vervolgens getotaliseerd. Het eindbedrag wordt gebruikt in de formatievergelijking.

7.3 Uitgesteld ontslag

Indien er sprake is van uitgesteld ontslag, wordt het ontslag getoetst op bestuursniveau over drie schooljaren. In de vergelijking wordt de formatie zoals beschreven in artikel 7.2 in de schooljaren 2005-2006 en 2006-2007 vergeleken. Daarna volgt een vergelijking van de beschikbare formatie tot de datum van het ontslag ten opzichte van de beschikbare formatie per de datum van het ontslag.

De ontslagruimte per 1 augustus 2006 wordt opgeteld bij de ontslagruimte, of in mindering gebracht op de formatieruimte per de datum van het ontslag. Tevens wordt bij de beoordeling bekeken of betrokkene op andere middelen dan begrepen in de formatie zoals is beschreven in artikel 7.2 in dienst is gehouden.

7.4 Natuurlijk verloop en andere ontslagen

Ten gevolge van natuurlijk verloop en andere ontslagen komt formatieruimte beschikbaar. Om deze reden wordt de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het gemelde ontslag in de formatievergelijking betrokken.

Indien er sprake is van een daling in de beschikbare formatie wordt de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen op deze daling in mindering gebracht. In het geval dat er sprake is van een stijging in de beschikbare formatie wordt de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen bij deze stijging opgeteld.

7.4.1 Natuurlijk verloop en andere ontslagen bij uitgesteld ontslag

In het geval van uitgesteld ontslag is de omvang van de andere ontslagen en het natuurlijk verloop vanaf 1 februari 2006 tot en met de datum van het gemelde ontslag onderdeel van de toetsing.

7.5 is vervallen

7.6 Benodigde gegevens

Het bevoegd gezag verstrekt bij de melding van formatieve ontslagen op het in artikel

7.2. aangegeven toetsingsniveau:

a een gespecificeerde opgave van de omvang van de (verwachte) aanvullende formatie

in geld over de perioden waarop de formatievergelijking betrekking heeft.
Indien het bevoegd gezag op het moment van ontslagaanzegging reeds doorlopende verplichtingen heeft aangegaan die een groter beslag leggen op het schoolbudget dan de 50% die bij de formatievergelijking buiten beschouwing wordt gelaten, toont het bevoegd gezag dit aan;
b een gespecificeerde opgave van de omvang in netto-loonkosten van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van zes maanden voorafgaand aan en per de ontslagdatum;
c een afschrift van de passage van het zorgplan als bedoeld in artikel 19, lid 2, onder b van de WPO over de inzet van de zorgformatie in de periode tot en per de datum van het ontslag;
d in geval van uitgesteld ontslag toont het bevoegd gezag tevens aan dat betrokkene op andere middelen dan begrepen in de formatie zoals is beschreven in artikel 7.2 in dienst is gehouden;
e in geval van uitgesteld ontslag, een gespecificeerde opgave in netto-loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop en andere ontslagen in de periode vanaf 1 februari 2006 tot aan de datum van het gemelde ontslag.

7.7 Toetsingsdatum

Ontslag op grond van artikel 7 per of na de laatste schooldag van een schooljaar wordt getoetst als zijnde een ontslag per 1 augustus van het volgend schooljaar. Een ontslag op grond van artikel 7 per een andere datum voorafgaand aan de laatste schooldag van een schooljaar wordt per deze andere datum getoetst.

7.8 Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 7 dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie IV.
Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 7, stelt:

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en

2 (vervallen)

3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of

4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

TOELICHTING OP ARTIKEL 7

Per 1 augustus 2001 ontvangen alle instellingen voor primair onderwijs een schoolbudget. Het schoolbudget, inclusief de ophoging ter uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de interdepartementale werkgroep Arbeidsmarktknelpunten Collectieve Sector (werkgroep Van Rijn), is in principe vrij besteedbaar voor scholen. Een aantal bestedingsdoelen binnen dit budget is echter niet ter vrije bepaling door het bevoegd gezag.

In artikel 7 van het reglement wordt een deel van het schoolbudget, t.w. 50%, bij de beoordeling van de vermijdbaarheid van het formatieve ontslag buiten beschouwing gelaten.

Indien het bevoegd gezag echter reeds op het moment van ontslagaanzegging van het personeelslid, waarop de instroomtoets betrekking heeft, doorlopende verplichtingen is aangegaan die deze 50% van het schoolbudget overschrijden, dan blijft het budget buiten beschouwing tot de omvang van de 50% plus het bedrag van deze overschrijding.

Aangegane en doorlopende verplichtingen zijn verplichtingen, die schriftelijk contractueel door of namens het bevoegd gezag zijn aangegaan. Deze verplichtingen

kunnen zowel zijn aangegaan met het eigen personeel van een werkgever (b.v. ten behoeve van scholing) als met derden (zoals hogescholen en ondersteunende instellingen). Zij moeten zijn aangegaan vóór de datum waarop het ontslag aan betrokkene is aangezegd.

Het bevoegd gezag zal door overlegging van deze contracten/overeenkomsten moeten aantonen, dat minder dan 50% van het schoolbudget voor formatieve doeleinden kan worden ingezet. Indien het bevoegd gezag dit niet doet dan wel de contracten/overeenkomsten van een latere datum zijn dan de datum waarop het bevoegd gezag betrokkene ontslag heeft aangezegd dan wordt er bij de instroomtoets vanuit gegaan dat 50% van het schoolbudget beschikbaar is om formatief ontslag te voorkomen.

7.1 Afbouw overuren

Indien er ten gevolge van de afbouw van overuren een ontslaguitkering wordt aangevraagd, wordt de melding van het ontslag getoetst op grond van artikel 7 van dit reglement.

Deelontslag

Indien de ontslagruimte kleiner is dan de omvang van het ontslag, kan ontslag uit een vast dienstverband niet plaatsvinden omdat deelontslag niet is toegestaan. In het geval dat een tijdelijk dienstverband van rechtswege eindigt, dient een herbenoeming plaats te vinden welke gelijk is aan de omvang van de voorafgaande betrekking minus de ontslagruimte.

Herbenoemingsverplichting

Aan de herbenoemingsverplichting van tijdelijk personeel is een ondergrens gesteld. Voor groepsleraren in het primair onderwijs is deze ondergrens 8 uur. Indien de omvang van de voorafgaande aanstelling minder dan 8 uur is, bedraagt de ondergrens de helft van de beëindigde aanstelling. Voor vakleraren en onderwijsondersteunend personeel wordt de één-uur-grens gehanteerd.

7.2 Formatievergelijking

Indien er sprake is van een fusie en/of overdracht van instellingen dan wel besturen, houdt het bevoegd gezag hier rekening mee, zodat de verschillende jaren vergelijkbaar blijven. Dit betekent dat als in het schooljaar 2007–2008 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2006–2007 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

7.2.2 Formatievergelijking op het niveau van het bkb- Samenwerkingsverband

Een samenwerkingsverband van bevoegde gezagsorganen in het kader van bestuurlijke krachtenbundeling zal zich voor wat betreft formatieve ontwikkelingen gedragen als ware het één werkgever.

Een ontslag binnen het samenwerkingsverband kan dan ook pas plaatsvinden als er binnen dat samenwerkingsverband geen formatieve ruimte beschikbaar is om dat ontslag te voorkomen.

Het feit dat de stimuleringsbijdrage is vervallen betekent niet dat er geen bkb-Samenwerkingsverbanden meer bestaan. Dit is afhankelijk van de inhoud en looptijd van de samenwerkingsovereenkomst

7.2.3 Formatievergelijking op het niveau van een centrale dienst

Op grond van artikel 21 WPO moeten verschillende bevoegde gezagsorganen die in één samenwerkingsverband zitten, zijn aangesloten bij dezelfde centrale dienst.

Bij het beoordelen van een vergoedingsverzoek van uitkeringskosten welke het gevolg zijn van ontslag bij een centrale dienst wordt gekeken naar het verschil in middelen welke beschikbaar zijn voor de centrale dienst. Wat de zorgformatie betreft, geldt ook het gestelde in de toelichting op artikel 7.6.c.

7.2.4 Formatievergelijking als gevolg van invoering lumpsum bekostiging

Als gevolg van de invoering van de lumpsum bekostiging in PO en WEC op 1 augustus 2006 dient er voor een ontslag op 1 augustus 2006 een vergelijking plaats te vinden tussen het aantal toegekende fre's op 31 juli 2006 en het toegekende lumpsumbudget in euro's op 1 augustus 2006. Dit betekent dat voor het uitvoeren van de vergelijking een omrekening nodig is.

Cfi heeft ieder bevoegd gezag begin 2006 schriftelijk geïnformeerd over de gemiddelde fre-prijs per school voor het schooljaar 2004-2005. Deze gemiddelde fre-prijs wordt door het Participatiefonds geïndexeerd naar het prijspeil 2005-2006. Daarvoor worden de volgende percentages gehanteerd.

Indexcijfer 2004-2005 naar 2005-2006	
bao	1,89 %
sbao	1,69 %
wec	2,04 %
praktijkscholen met declaratiebesteding	2,44 %

Het op 31 juli 2006 per school beschikbare aantal fre's wordt vermenigvuldigd met de geïndexeerde gemiddelde fre-prijs van die school. De bedragen van alle scholen van dezelfde schoolsoort (Bao en Sbao) worden vervolgens getotaliseerd. Het uiteindelijk berekende fictieve lumpsumbudget wordt gebruikt in de formatievergelijking.

7.3 Uitgesteld ontslag

Dit artikel voorziet in een tweetal concrete situaties:

1 Een bevoegd gezag wordt het eerste jaar geconfronteerd met een daling in het formatiebudget. Er wordt personeel ontslagen voor een omvang kleiner dan de omvang van de daling. Het ongebruikte deel van de daling kan – na verrekening van de daling of stijging in het tweede jaar – voor ontslag worden ingezet.

2 Een bevoegd gezag wordt in het eerste jaar geconfronteerd met een daling, maar gaat niet over tot ontslag. De ongebruikte daling kan – na verrekening van de daling of stijging in het tweede jaar – voor ontslag worden ingezet.

In beide situaties wordt de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen betrokken van de periode 6 maanden voorafgaand aan de eerste daling tot en met het daadwerkelijke moment van ontslag. Indien een bevoegd gezag van de bovenstaande mogelijkheden gebruik wil maken, dient het dit expliciet aan te geven.

7.4 Natuurlijk verloop en andere ontslagen

Voor de formatieruimte die ontstaat door natuurlijk verloop of andere ontslagen geldt dat het bevoegd gezag van de school deze inzet om gedwongen ontslagen te voorkomen. Om deze reden betreft het bevoegd gezag eveneens het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in het in artikel 7.2 bedoeld overzicht.

7.6.c Zorgformatie

In de WPO is in artikel 184, lid 6 gesteld dat de kosten van de werkloosheidsuitkeringen en de suppletie inzake arbeidsongeschiktheid die voortvloeien uit de inzet of een wijziging van de inzet van zorgformatie niet ten laste van het Participatiefonds kunnen worden gebracht. Dit heeft tot gevolg dat het Participatiefonds inzicht dient te krijgen in de wijze van inzet van deze zorgformatie in beide schooljaren. Om deze reden dient bedoelde passage uit het zorgplan te worden overgelegd.

Dit betekent dat bij een ontslag van een personeelslid van een speciale school voor het basisonderwijs die participeert in meer dan één samenwerkingsverband, de bedoelde passage van alle samenwerkingsverbanden dient te worden overgelegd.

7.7 Toetsingsdatum

Bij een ontslag per andere datum dan 1 augustus of laatste schooldag past het bevoegd gezag zijn melding aan aan deze andere datum en richt de melding verder in overeenkomstig de wijze als in artikel 7 beschreven, maar nu met als uitgangspunt deze andere datum.

ARTIKEL 8 Ontslag vanwege kwalitatieve fricties

Lees dit artikel voordat u het formulier 'Opgave Kwalitatieve Frictie' invult

8.1 Ontslaggrond

Ontslag omdat het anders onmogelijk wordt om binnen het bevoegd gezag het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren kan een grond zijn voor toewijzing van een vergoedingsverzoek. Ontslag vanwege kwalitatieve fricties doet zich

voor indien de bedoelde onmogelijkheid is onderbouwd en het natuurlijk verloop en andere ontslagen geen oplossing bieden. De kwalitatieve fricties mogen geen gevolg zijn van eigen beleid van het bevoegd gezag.

8.2 De kwalitatieve frictie die van toepassing is

Ter beoordeling van een in het eerste lid bedoeld ontslag dient een onderbouwing te worden overgelegd.

8.2.1 Verschuivingen tussen onderwijzend personeel

Ter beoordeling van een ontslag als gevolg van een veranderde vraag naar onderwijzend personeel, dient het bevoegd gezag onderbouwd inzicht te geven in de gewijzigde situatie (bij a t/m e kan worden volstaan met aantallen van die vakken waarop het ontslag betrekking heeft, en de vakken die hieraan via dubbele bevoegdheden van al het personeel gerelateerd zijn).

Het bevoegd gezag overlegt hiertoe:

- a per vak de leerlingaantallen tot de datum van het ontslag;
- b per vak de leerlingaantallen vanaf de datum van het ontslag;
- c per vak het aantal gevraagde uren tot de datum van het ontslag;
- d per vak het aantal gevraagde uren vanaf de datum van het ontslag;
- e bescheiden waarmee aangetoond wordt dat er via verschuivingen binnen de gekoppelde bevoegdheden geen mogelijkheden zijn om het ontslag van betrokkene te voorkomen;
- f een lijst met de bevoegdheden van al het personeel in vaste en tijdelijke dienst van alle onder het bevoegd gezag ressorterende scholen; en
- g overige gegevens die voor de beoordeling door het Participatiefonds noodzakelijk zijn.

8.2.2 Verschuivingen tussen verschillende soorten personeel

Ter beoordeling van een ontslag als gevolg van het vervallen van taken en/of het creëren van ruimte voor andere taken, dient het bevoegd gezag onderbouwd inzicht te geven in:

- a de (onderwijskundige) redenen van het vervallen van de taken;
- b de (onderwijskundige) redenen van het creëren van ruimte voor andere taken;
- c de wijze waarop de verkregen ruimte vanaf de datum van ontslag is benut; en
- d bescheiden waarmee aangetoond wordt dat er via verschuivingen binnen de gekoppelde bevoegdheden geen mogelijkheden zijn om het ontslag van betrokkene te voorkomen.

8.2.3 Artikel 8.2.3 is vervallen

8.2.4 Project

Ter beoordeling van een ontslag als gevolg van het beëindigen van een project, dient het bevoegd gezag met documenten onderbouwd inzicht te geven in:

- a de beweegredenen om het project te starten;
- b de redenen die ten grondslag liggen aan het beëindigen van het project;
- c de onderwijskundige redenen die ten grondslag liggen aan het ontslag; en
- d bescheiden waarmee aangetoond wordt dat er via verschuivingen binnen de gekoppelde bevoegdheden geen mogelijkheden zijn om het ontslag van betrokkene te voorkomen.

8.3 Natuurlijk verloop en andere ontslagen

Voor de formatieruimte die ontstaat door natuurlijk verloop of andere ontslagen geldt, dat het bevoegd gezag van de school deze inzet om gedwongen ontslagen te voorkomen. Om deze reden wordt de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van zes maanden voorafgaand aan en per de datum van het gemelde ontslag bij de toetsing betrokken. Het natuurlijk verloop en andere ontslagen is alleen voor de in artikel 8.2 bedoelde situatie van belang.

8.4 Benodigde gegevens

Het bevoegd gezag verstrekt in verband met de verplichte bestuursaanstelling bij de melding van ontslagen wegens kwalitatieve fricties:

- a de bescheiden bedoeld in artikel 8.2.1, artikel 8.2.2 of artikel 8.2.4;
- b een gespecificeerde opgave van de omvang in geld van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in de periode van zes maanden voorafgaand aan de ontslagdatum en per de ontslagdatum;
- c een afschrift van de passage van het zorgplan over de inzet van de zorgformatie,

als bedoeld in artikel 19, lid 2, onder b, WPO, voor het schooljaar tot aan het ontslag en voor het schooljaar erna.

8.5 Toetsingsdatum

Ontslag op grond van artikel 8 per of na de laatste schooldag van een schooljaar wordt getoetst als zijnde een ontslag per 1 augustus van het volgend schooljaar. Een ontslag op grond van artikel 8 per een andere datum voorafgaand aan de laatste schooldag van een schooljaar wordt per deze andere datum getoetst.

8.6 Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 8 dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie III en IV. Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 8, stelt:

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

- 1 intern een andere passende functie aanbieden; of,
- 2 scholing, gericht op herplaatsing binnen het bevoegd gezag.

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

- 1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en
- 2 (vervallen)
- 3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of
- 4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

- 1 (vervallen)
- 2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

TOELICHTING OP ARTIKEL 8

8.2 Kwalitatieve frictie

In dit artikel is per soort kwalitatieve frictie aangegeven op welke wijze de kwalitatieve frictie kan worden aangetoond.

8.2.1 Verschuivingen tussen onderwijzend personeel

Ook binnen het primair onderwijs is sprake van vakleerkrachten. Te denken is aan de leerkrachten welke onderwijs geven in de vakken handvaardigheid en lichamelijke opvoeding. Om deze reden wordt in dit artikel gevraagd om de aantallen leerlingen per vak. De bedoelde overzichten dienen aan te tonen dat het bevoegd gezag niet anders kon dan tot ontslag over te gaan van een vak of juist een groepsleerkracht. Vervolgens toont het bevoegd gezag overeenkomstig artikel 5 aan hoe het tot de keus van deze persoon is gekomen.

8.2.2 Verschuivingen tussen onderwijspersoneel

De bedoelde onderbouwing dient aan te tonen dat het bevoegd gezag niet anders kon dan tot ontslag over te gaan van een lid van de ene soort personeel, om ruimte te maken voor een lid van een andere soort personeel. Vervolgens toont het bevoegd gezag overeenkomstig artikel 5 aan hoe het tot de keus van deze persoon is gekomen.

Tijdelijke invulling vacature directeur

Bij een vacature directeur die tijdelijk wordt ingevuld door het beleggen van de directie taken bij de adjunct-directeur, danwel de plaatsvervanger, en het tijdelijk aanstellen van een leerkracht voor de lesgevende taken, kan het ontslag van de tijdelijke leerkracht op basis van dit artikel gemeld worden. Met behulp van artikel 5 toont het bevoegd gezag aan dat er op de ontslagdatum geen vacature voor deze leerkracht beschikbaar is.

8.2.4 Project

Het bevoegd gezag dient bedoelde bescheiden te overleggen zodat bij de beoordeling van het ontslag de redelijkheid en billijkheid van het opstarten en vervolgens beëindigen van het project kan worden betrokken. Projectformatie maakt deel uit van de beschikbare formatie. Het feit dat een beëindigde aanstelling bekostigd is uit projectformatie betekent niet automatisch dat het ontslag het gevolg is van het eindigen van een project. De melding van een ontslag wegens het wegvallen van deze middelen wordt getoetst op grond van artikel 7, formatief ontslag.

8.3 Natuurlijk verloop en andere ontslagen

Ten gevolge van natuurlijk verloop en andere ontslagen komt formatieruimte beschikbaar. Om deze reden betreft het bevoegd gezag het natuurlijk verloop en andere ontslagen bij de melding. Hierbij kan worden volstaan met het natuurlijk verloop en andere ontslagen dat zich in de in artikel 8.2 bedoelde situatie heeft voorgedaan.

ARTIKEL 9 Overige ontslaggronden

Lees dit artikel voordat u het formulier 'Opgave persoonsgebonden redenen en anders' invult.

Overige gronden voor toewijzing van het vergoedingsverzoek kunnen zijn:

a Ontslag op grond van ongeschiktheid voor de functie, anders dan op grond van ziels of lichaamsgebreken; ongeschiktheid voor het onderwijs, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in:

I de ongeschiktheid voor de functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken van betrokkene;

II ongeschiktheid voor het onderwijs, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoont dat het in redelijkheid niet anders dan tot het ontslag van betrokkene kon komen, ondanks het feit dat het betrokkene de mogelijkheden heeft geboden het functioneren te verbeteren en dat anderszins maatregelen zijn genomen om gedwongen ontslag te voorkomen. Het bevoegd gezag geeft aan hoe de beoordelingsprocedure is doorlopen.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub a, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub a, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub a, dient het bevoegd gezag bij een vast dienstverband te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie I, II, III en IV-A;

Bij einde tijdelijk dienstverband dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie I, II en IV-B.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub a, stelt:

Categorie I functionerings- en beoordelingsgesprekken

1 overzicht met data van functionerings- en beoordelingsgesprekken, lesbezoeken en begeleidingsgesprekken, die hebben plaatsgevonden in de periode van een jaar voorafgaand aan de ontslagdatum.

Categorie II vormen van begeleiding

1 interne begeleiding door de leiding van de school; of,
2 externe begeleiding door onderwijsbegeleidingsdienst, pedagogisch centrum, particulier instituut.

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

1 intern een andere passende functie aanbieden; of,
2 scholing, gericht op herplaatsing binnen het bevoegd gezag.

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en
2 (vervallen)
3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of
4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)
2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

b Ontslag op grond van denominatie;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de denominatie.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoonbaar waarom betrokkene naar het oordeel van het bevoegd gezag, niet langer kan functioneren overeenkomstig de grondslag en doelstelling van de instelling.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub b, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub b, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Indien het bevoegd gezag stelt dat betrokkene niet meer aan de grondslag voldoet, dient het bevoegd gezag bij een ontslag op grond van artikel 9 sub b, te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie IV.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub b, stelt:

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en
2 (vervallen)
3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of
4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

c Ontslag op grond van opheffing van de enige instelling die onder het bevoegd gezag ressorteert (uitgezonderd opheffing wegens fusie);

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de opheffing van de enige instelling die onder het bevoegd gezag ressorteert. Een uitzondering hierop vormt de opheffing vanwege fusie.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoonbaar dat het pogingen tot een fusie heeft ondernomen en waarom de fusie niet gerealiseerd kon worden en of anderszins maatregelen zijn genomen om gedwongen ontslag te voorkomen.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub c, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub c, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub c, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie IV;

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub c, stelt:

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en

2 (vervallen)

3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of

4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

d Ontslag op grond van onverenigbaarheid van karakters;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de onverenigbaarheid van karakters.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoonbaar dat er sprake is van onverenigbaarheid van karakters en onwerkbaarheid van de situatie.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub d, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub d, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub d, dient het bevoegd gezag bij een vast dienstverband te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie I, II, III en IV.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub d, stelt:

Categorie I functionerings- en beoordelingsgesprekken

1 overzicht met data van functionerings- en beoordelingsgesprekken, lesbezoeken en begeleidingsgesprekken, die hebben plaatsgevonden in de periode van een jaar voorafgaand aan de ontslagdatum;

2 overzicht met data van reïntegratiegesprekken.

Categorie II vormen van begeleiding

1 interne begeleiding door de leiding van de school; of,

2 externe begeleiding door onderwijsbegeleidingsdienst, pedagogisch centrum, particulier instituut.

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

1 intern een andere passende functie aanbieden; of,

2 scholing, gericht op herplaatsing binnen het bevoegd gezag.

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en

2 (vervallen)

3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of

4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

e Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de arbeidsongeschiktheid.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoonde dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid en dat een onderzoek heeft plaatsgevonden waaruit is gebleken dat er geen mogelijkheden zijn om betrokkene te herplaatsen. Het bevoegd gezag overlegt hiertoe in geval van ontslag uit een vast dienstverband een afschrift van de WIA-beschikking.

In geval van ontslag uit een tijdelijk dienstverband overlegt het bevoegd gezag hiertoe een verklaring van een bevoegde onafhankelijke instelling waaruit blijkt dat betrokkene op de datum van ontslag arbeidsongeschikt is.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub e, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in

artikel 9 sub e, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub e, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie I, II, III en IV.

Indien betrokkene volledig arbeidsongeschikt is verklaard (ontslag uit een vast dienstverband en 80-100% ziek volgens UWV) verlangt het Participatiefonds geen inspanning als bedoeld in de categorieën II, III en IV.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub e, stelt:

Categorie I functionerings- en beoordelingsgesprekken

1 overzicht met data van functionerings- en beoordelingsgesprekken, lesbezoeken en begeleidingsgesprekken, die hebben plaatsgevonden in de periode van een jaar voorafgaand aan de ontslagdatum;

2 overzicht met data van reïntegratiegesprekken.

Categorie II vormen van begeleiding

1 interne begeleiding door de leiding van de school; of,

2 externe begeleiding door onderwijsbegeleidingsdienst, pedagogisch centrum, particulier instituut.

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

1 intern een andere passende functie aanbieden; of,

2 scholing, gericht op herplaatsing binnen het bevoegd gezag.

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en

2 (vervallen)

3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of

4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

f Ontslag op grond van ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een uitspraak van de sector kanton van de Rechtbank, dan wel een uitspraak van de Commissie van Beroep, de sector bestuursrecht van de Rechtbank of de Centrale Raad van Beroep waarbij het beroep van de werknemer tegen het ontslag ongegrond is verklaard;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een uitspraak van de sector kanton van de Rechtbank, dan wel een uitspraak van de Commissie van Beroep, de sector bestuursrecht van de Rechtbank of de Centrale Raad van Beroep waarbij het beroep van de werknemer tegen het ontslag ongegrond is verklaard.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien:

sector kanton van de Rechtbank

Het bevoegd gezag een afschrift van de uitspraak van sector kanton van de rechtbank overlegt waarbij de beëindiging of het einde van het dienstverband wordt uitgesproken dan wel wordt bevestigd.

Het vergoedingsverzoek wordt afgewezen:

1 indien uit de uitspraak blijkt dat het geschil in overwegende mate aan het bevoegd gezag te wijten is; of,

2 in het geval dat er afspraken zijn gemaakt omtrent de informatievoorziening aan de sector

kanton van de Rechtbank, en aan het Participatiefonds blijkt dat op grond van de feiten en omstandigheden een vergoedingsverzoek moet worden afgewezen.

Commissie van Beroep, sector bestuursrecht van de Rechtbank, Centrale Raad van Beroep

Het bevoegd gezag een afschrift van de uitspraak van de Commissie van Beroep, de sector bestuursrecht van de Rechtbank of de Centrale Raad van Beroep overlegt waarin het beroep van betrokkene ongegrond wordt verklaard.

Het vergoedingsverzoek wordt afgewezen in het geval dat er afspraken gemaakt zijn omtrent de informatievoorziening aan de Commissie van Beroep, en aan het Participatiefonds blijkt dat op grond van de feiten en omstandigheden een vergoedingsverzoek moet worden afgewezen.

Algemeen

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub f, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub f, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub f, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie IV.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub f, stelt:

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en

2 (vervallen)

3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of

4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

g Ontslag wegens dringende redenen;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de dringende redenen.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoonbaar is van een dringende reden.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub g, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub g, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub g, vereist het Participatiefonds geen inspanning.

h Ontslag op andere gronden;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de andere gronden.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag de onvermijdbaarheid van het ontslag op andere gronden aantoont.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub h, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub h, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub h, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie I, II, III en IV.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub h, stelt:

Categorie I functionerings- en beoordelingsgesprekken

1 overzicht met data van functionerings- en beoordelingsgesprekken, lesbezoeken en begeleidingsgesprekken, die hebben plaatsgevonden in de periode van een jaar voorafgaand aan de ontslagdatum;

2 overzicht met data van reïntegratiegesprekken.

Categorie II vormen van begeleiding

1 interne begeleiding door de leiding van de school; of,

2 externe begeleiding door onderwijsbegeleidingsdienst, pedagogisch centrum, particulier instituut.

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

1 intern een andere passende functie aanbieden; of,

2 scholing, gericht op herplaatsing binnen het bevoegd gezag.

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en

2 (vervallen)

3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of

4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

i Ontslag op eigen verzoek;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in het eigen verzoek.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet

zich voor indien:

Het bevoegd gezag aantoonde dat het om een ontslag op eigen verzoek gaat. Hiertoe overlegt het bevoegd gezag een afschrift van:

- 1 het ontslagbesluit met daarin de reden voor het ontslag; en,
- 2 de brief waarin betrokkene om het ontslag verzoekt; of,
- 3 bescheiden waaruit blijkt dat betrokkene geen nieuwe baan aangeboden wenst te krijgen of dat het bevoegd gezag betrokkene een passende baan heeft aangeboden maar dat deze de baan niet wenst te accepteren; of,
- 4 een document waaruit blijkt dat betrokkene een passende reguliere betrekking is aangeboden met tenminste een gelijke omvang aan de voorafgaande betrekking.

Het aanbieden van een vervangingsbetrekking wordt in het kader van dit reglement niet gelijkgesteld met het aanbieden van een passende baan.

Van ontslag op eigen verzoek is tevens sprake indien uit de gegevens blijkt dat betrokkene aangeeft voortzetting van het dienstverband niet te wensen wegens het niet langer kunnen functioneren overeenkomstig de grondslag en doelstelling van de instelling.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub i, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub i, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub i, vereist het Participatiefonds geen inspanning.

J Ontslag van een leraar in opleiding;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de afloop van de leer-arbeidsovereenkomst van de leraar in opleiding zoals bedoeld in artikel 3.24 juncto 3.26 en artikel 4.23 juncto 4.25 CAO-PO.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag het ontslag van een leraar in opleiding meldt en een afschrift van de leer-arbeidsovereenkomst overlegt waarin de einddatum genoemd is.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub j, vereist het Participatiefonds geen inspanning.

k Ontslag van een zij-instromer;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in het feit dat de geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 176b van de WPO voor de betreffende zij-instromer is komen te vervallen, en dat aan de betreffende zij-instromer geen getuigschrift als bedoeld in artikel 7a.3 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek is toegekend.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag het ontslag van de zij-instromer meldt en aantoonde dat de geschiktheidsverklaring is vervallen en aansluitend geen getuigschrift is toegekend.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub k, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in

artikel 9 sub k, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub k, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie I, II en IV.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub k, stelt:

Categorie I functionerings- en beoordelingsgesprekken

1 overzicht met data van functionerings- en beoordelingsgesprekken, lesbezoeken en begeleidingsgesprekken, die hebben plaatsgevonden in de periode van een jaar voorafgaand aan de ontslagdatum;

2 overzicht met data van reïntegratiegesprekken.

Categorie II vormen van begeleiding

1 interne begeleiding door de leiding van de school; of,

2 externe begeleiding door onderwijsbegeleidingsdienst, pedagogisch centrum, particulier instituut.

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en

2 (vervallen)

3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of

4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

I Ontslag van de vervanger van een betrokkene, welke betrokkene gebruik heeft gemaakt van de regeling Spaarverlof als bedoeld in artikel G24 CAO-PO;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de beëindiging van het verlof van de betrokkene die gebruik heeft gemaakt van de regeling Spaarverlof als bedoeld in artikel G24 CAO-PO

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag het einde van deze vorm van vervanging meldt en een afschrift van het verlofbesluit overlegt waaruit blijkt dat de einddatum van het spaarverlof overeenkomt met de einddatum van de vervanging.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub I, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub I, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub I, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie III sub 1.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub I, stelt:

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

1 intern een andere passende functie aanbieden.

m Vervallen

n Ontslag uit een in- en doorstroombaan als gevolg van beëindiging van de subsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591);

Ontslaggrond

Nadat eerst het Besluit in- en doorstroombanen per 1 januari 2003 is gewijzigd is het per 1 januari 2004 geheel vervallen. Sindsdien krijgen Gemeenten in het kader van de Wet Werk en Bijstand (WWB) een budget en daarmee de ruimte om een eigen afweging te maken over het aantal te subsidiëren banen. Een ontslag uit een in- en doorstroombaan (ID-baan) dat wordt veroorzaakt door beëindiging van de subsidie door de gemeente kan op grond van artikel 9n worden gemeld.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoonbaar dat er sprake is van ontslag als hierboven bedoeld. Het betreft uitsluitend een werknemer die in het kader van het Besluit ID-banen is aangesteld.

Het bevoegd gezag overlegt hiertoe een schriftelijke verklaring waarin het volgende dient te zijn opgenomen:

1 Het bevoegd gezag heeft met de Gemeente overleg gevoerd om te komen tot een meerjarig arrangement over scholing en doorstroom, in combinatie met afspraken over behoud van gesubsidieerde banen.

2 Bij het overleg over het meerjarig arrangement zijn mogelijkheden van continuering van het dienstverband van betrokkene door middel van subsidiering door de Gemeente onderzocht.

3 Indien er subsidiemogelijkheden van de Gemeente aanwezig zijn, geeft het bevoegd gezag gemotiveerd aan waarom het van deze mogelijkheden geen gebruik heeft gemaakt.

De verklaring wordt vergezeld van terzake overtuigende documenten.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub n, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub n, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub n, vereist het Participatiefonds dat aan betrokkene, indien beschikbaar, een andere passende functie wordt aangeboden, zolang onder een aanbod van scholing, tenzij door het bevoegd gezag wordt onderbouwd dat het anders onmogelijk wordt binnen het bevoegd gezag het gevraagde onderwijs te verzorgen of de verlangde taken uit te voeren (een vorm van kwalitatieve toetsing).

o Ontslag in verband met niet meewerken aan reïntegratie als bedoeld in artikel 20a BZA;

Ontslaggrond

Met ingang van 4 april 2003 is het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, BZA (Stb. 2003, 186) gewijzigd. Op grond van die wijziging wordt het ondermeer mogelijk een zieke werknemer te ontslaan indien hij zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan zijn reïntegratie. Daartoe is een artikel 20a in het BZA opgenomen. Een ontslag in verband met het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan reïntegratie kan op grond van artikel 9 sub o worden gemeld.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond

doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoonbaar dat betrokkene zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt aan zijn reïntegratie. Het bevoegd gezag overlegt hiertoe mede een afschrift van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als bedoeld in artikel 20a, tweede lid, BZA.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub o, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub o, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub o, vereist het Participatiefonds geen verdere inspanning.

p Ontslag van een OALT-personeelslid in verband met de beëindiging van de bekostiging van het onderwijs in allochtone levende talen per 1 augustus 2004;

Ontslaggrond

In de Wpo en de Wec wordt de bekostiging van het onderwijs in allochtone levende talen per 1 augustus 2004 beëindigd. Een ontslag van een OALT-personeelslid dat wordt veroorzaakt door de invoering van deze wet, kan op grond van artikel 9 sub p worden gemeld.

Onvermijdbaarheid ontslag

De onvermijdbaarheid van het ontslag wordt aangetoond middels het overleggen van een schriftelijke verklaring waaruit blijkt dat het bevoegd gezag voorafgaand aan het ontslag van betrokkene heeft voldaan aan de voorwaarden van de Regeling bijdrage kosten personele gevolgen wegens beëindiging bekostiging onderwijs allochtone levende talen.

De verklaring dient te behelzen dat het bevoegd gezag,

1 heeft vastgesteld dat betrokkene geschikt is voor het geven van schoolonderwijs conform artikel 3 van de WPO of de WEC,

of

indien is vastgesteld dat betrokkene daarvoor niet geschikt is,

2a heeft vastgesteld dat er voor betrokkene vanaf 1 augustus 2004 perspectief bestaat op een passende functie binnen of buiten het onderwijs en

2b de in de Regeling bijdrage personele gevolgen wegens beëindiging bekostiging oalt genoemde mogelijkheden voor passende arbeid voor betrokkene heeft onderzocht, en

2c voor betrokkene voor wie perspectief bestaat op een passende functie in overleg met hem een ontwikkelingsplan heeft opgesteld, indien mogelijk met gebruikmaking van de beschikbare subsidie van maximaal € 5000.-.

of

3 heeft vastgesteld dat betrokkene niet geschikt is voor het geven van schoolonderwijs zoals genoemd onder 1 en dat voor betrokkene geen perspectief op een passende functie bestaat zoals genoemd onder 2.

Inspanningsverplichting

Ad 1 Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub p van oalt-personeelsleden die geschikt zijn voor het geven van schoolonderwijs conform artikel 3 van de WPO of WEC, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie III (hulp bij behoud van werk, intern) en categorie IV (hulp bij behoud van werk, extern)

Ad 2 het Pf vereist geen verdere inspanning dan vermeld in 2 a t/m 2 c.

Ad 3 het bevoegd gezag moet een voormelding bij het Participatiefonds doen.

De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

De verklaring dat deze inspanningen niet hebben geleid tot het voorkomen van het

ontslag wordt vergezeld van terzake overtuigende documenten.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub p, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub p aan betrokkene kenbaar is gemaakt.

q Ontslag van een onderwijsassistent in opleiding;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de afloop van de leer-arbeidsovereenkomst van de onderwijsassistent in opleiding zoals bedoeld in artikel C8a CAO-PO.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag het ontslag van een onderwijsassistent in opleiding meldt en een afschrift van de leer-arbeidsovereenkomst overlegt waarin de einddatum genoemd is.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub q, vereist het Participatiefonds geen inspanning.

r Ontslag wegens terugkeer levensloopganger;

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de beëindiging van het verlof van de betrokkene die gebruik heeft gemaakt van de levensloop regeling.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag het einde van deze vorm van vervanging meldt en een afschrift van het verlofbesluit overlegt waaruit blijkt dat de einddatum van het levensloopverlof overeenkomt met de einddatum van de vervanging.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub r, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub r, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub l, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie III sub 1.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub l, stelt:

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

1 intern een andere passende functie aanbieden.

s Ontslag van bovenformatief aangestelde leraren als bedoeld in de motie Dittrich

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de beëindiging van de subsidie als bedoeld in het Convenant 'Behoud pasafgestudeerde leraren' en de onmogelijkheid dat betrokkene in een vaste aanstelling instroomt in de reguliere formatie van de in de betreffende regio samenwerkende schoolbesturen.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag zich in alle redelijkheid niet aan de subsidievoorwaarde van de vaste aanstelling in de regio kan houden. Het bevoegd gezag toont met ter zake overtuigende documenten aan dat het niet aan hem toerekenbaar is dat betrokkene niet kan instromen in een vaste aanstelling in de reguliere formatie van de in de betreffende regio samenwerkende schoolbesturen.

Tevens overlegt het bevoegd gezag een afschrift van het ontslagbesluit waarin de reden voor het ontslag genoemd is, of wanneer het besluit nog niet is opgemaakt of de reden voor het ontslag niet genoemd wordt, een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor het ontslag, zoals genoemd in artikel 9 sub s, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Bij de beëindiging van een tijdelijk dienstverband verstrekt het bevoegd gezag, wanneer er geen ontslagbesluit wordt opgemaakt, een afschrift van de akte van benoeming en een afschrift van het document waaruit blijkt dat de daadwerkelijke reden voor de beëindiging, zoals genoemd in artikel 9 sub s, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub s, vereist het Participatiefonds - behoudens het bovenstaande - geen verdere inspanning.

TOELICHTING OP ARTIKEL 9

b Denominatie

Van ontslag op grond van denominatie is geen sprake wanneer betrokkene aangeeft niet langer te kunnen functioneren overeenkomstig de grondslag en doelstelling van de instelling. In dergelijke gevallen wordt het ontslag door het Participatiefonds behandeld als een ontslag op eigen verzoek.

c Opheffing instelling

Ontslag wegens opheffing van een instelling bij een bevoegd gezag waaronder meerdere instellingen van één onderwijssoort ressorteren, wordt getoetst conform artikel 7 van het reglement.

e Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid

Waar voorheen bij ontslag uit een vast dienstverband werd gevraagd om een afschrift van het functie-ongeschiktheidsadvies te overleggen, is die eis sinds de aanpassing van het BZA per 1 februari 2007 niet meer aan de orde. Sinds de invoering van de WIA maakt de beoordeling van functie-ongeschiktheid namelijk deel uit van de WIA-beschikking. Er kan worden volstaan met het overleggen van deze WIA-beschikking.

Als betrokkene of het bevoegd gezag een deskundigenoordeel aan het UWV heeft aangevraagd, moet dit door het bevoegd gezag zijn betrokken bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 9 e (arbeidsongeschiktheid en een onderzoek waaruit is gebleken dat er geen mogelijkheden zijn om betrokkene te herplaatsen).

f sector kanton van de Rechtbank, Commissie van Beroep, sector bestuursrecht van de Rechtbank, Centrale Raad van Beroep

Bij de beoordeling van een ontslag op grond van dit artikellid dient de uitspraak van de rechtsprekende instantie als uitgangspunt. Dit betekent dat de achterliggende reden voor het ontslag niet wordt getoetst.

h Andere gronden

Andere gronden zijn gronden welke niet genoemd zijn onder enig ander lid van artikel 9 en die vallen buiten de risicosfeer van het bevoegd gezag.

Wettelijke bepalingen

Een ontslag dat wordt veroorzaakt door het moeten voldoen aan wettelijke bepalingen, bijvoorbeeld het moeten voldoen aan eigen wachtgeldbepalingen, kan op grond van dit artikellid worden gemeld. In het geval van eigen wachtgeldbepalingen toont het bevoegd gezag aan dat het onmogelijk is om

zowel de eigen wachtgelder als het met ontslag bedreigde (tijdelijke) personeelslid te herbenoemen. Hiertoe wordt de akte van benoeming van de eigen wachtgelder overgelegd en wordt aangetoond dat er op basis van de geldende onderwijswet sprake is van een eigen wachtgelder. Hiertoe overlegt het bevoegd gezag een afschrift van de beschikking van UWV Groningen of, indien de eigen

wachtgelder (nog) niet daadwerkelijk een werkloosheidsuitkering geniet, de akten van aanstelling waaruit blijkt dat er sprake is van eigen wachtgeldverplichtingen.

Ontslag per laatste schooldag

Een ontslag per laatste schooldag van het jaar omdat betrokkene is aangesteld per of na 1 maart van datzelfde schooljaar, kan op grond van dit artikellid worden gemeld indien betrokkene per 1 augustus voor minimaal eenzelfde omvang wordt herbenoemd in een reguliere betrekking.

Hiermee overlegt het bevoegd gezag de akte van aanstelling na 1 maart of het ontslagbesluit per de laatste schooldag, en de akte van benoeming per 1 augustus van het volgend schooljaar. Het kan hierbij dus niet gaan om een aanstelling in een vervangingsbetrekking per 1 augustus.

Van rechtswege eindigen van de aanstelling

Onder de in dit artikellid bedoelde gronden valt niet het van rechtswege eindigen van een aanstelling. Er dient een in het reglement genoemde ontslaggrond te zijn, die aan betrokkene is medegedeeld waarom het tijdelijk dienstverband niet verlengd wordt.

i Eigen verzoek

Alleen wanneer een vergoedingsverzoek wordt ingediend, is het mogelijk de uitkeringskosten ten laste van het Participatiefonds te brengen. Ook voor de uitkeringskosten welke voortvloeien uit een ontslag op eigen verzoek dient een vergoedingsverzoek ingediend te worden. In de praktijk blijkt dat uit ontslag op eigen verzoek vaker uitkeringskosten voortvloeien dan een bevoegd gezag vooraf inschat.

UWV bepaalt of betrokkene in geval van een ontslag op eigen verzoek recht heeft op een ontslaguitkering en in welke mate er een eventuele sanctie wordt opgelegd.

In alle vier de in artikel 9 sub i genoemde gevallen wordt (tevens) een door betrokkene ondertekend document overgelegd waaruit blijkt dat er sprake is van ontslag op eigen verzoek.

j Leraar in opleiding

Meldingen van ontslagen van leraren in opleiding worden door het Participatiefonds niet inhoudelijk beoordeeld. Een vergoedingsverzoek wordt in alle gevallen toegewezen indien de gevraagde documenten zijn overgelegd. Omdat wel een ontslaguitkering kan worden aangevraagd moet het ontslag worden gemeld.

k Zij-instroomer

Indien de zij-instroomer tussentijds wordt ontslagen, voordat de geldigheidsduur van de geschiktheidsverklaring is verlopen, wordt deze als regulier onderwijspersoneel getoetst en is artikel 9 sub k niet van toepassing.

o 20a BZA

Het advies van UWV is niet bindend voor de beoordeling van de onvermijdbaarheid van het ontslag door het Participatiefonds. Het wordt mede in de beoordeling betrokken.

s Motie Dittrich

In 2006 en 2007 wordt, als gevolg van de motie Dittrich (Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 30 300, nr. 23), door het Ministerie van OCW € 29 mln. geïnvesteerd in het behoud van pas afgestudeerden van de Pabo. Schoolbesturen in het primair onderwijs kunnen de pas afgestudeerden van de Pabo, onder bepaalde condities, boven de formatie aanstellen. Dit geldt overigens alleen voor scholen uit 12 geselecteerde regio's. Per boventallige ontvangt het schoolbestuur maximaal € 35.000,-. Voorwaarde is wel dat deze leraar na een jaar in een vaste aanstelling instroomt in de reguliere formatie van de in de betreffende regio samenwerkende schoolbesturen. Er kunnen zich situaties voordoen dat instroom in de formatie van de samenwerkende scholen na afloop van een jaar niet mogelijk blijkt. Daarin voorziet dit artikel.

ARTIKEL 10 is vervallen

ARTIKEL 11 Schoonmaakpersoneel

Lees dit artikel voordat u het formulier 'Opgave schoonmaakpersoneel/personeel Centrale Dienst' invult

11.1 Ontslaggrond

Ontslag van schoonmaakpersoneel, anders dan op grond van artikel 9, kan grond zijn voor toewijzing van een vergoedingsverzoek. Ontslag van schoonmaakpersoneel doet zich voor indien blijkt dat de materiële instandhouding op het niveau van het bevoegd gezag over twee opeenvolgende jaren, inclusief andere ontslagen en natuurlijk verloop, vermindert of is verminderd met een omvang die tenminste gelijk is aan de netto-loonkosten op jaarbasis van het ontslagen personeelslid.

11.2 Toetsingsmoment

Omdat de materiële instandhouding op basis van kalenderjaar wordt toegekend, wordt de vergoeding per 31 december vergeleken met de vergoeding per 1 januari opvolgend.

11.3 Ontslagmoment

Het ontslag van schoonmaakpersoneel wordt vaak met ingang van een volgend schooljaar geëffectueerd. Er bestaan derhalve drie mogelijkheden:

I het ontslag wordt geëffectueerd per 1 augustus volgend op de daling, of;

II het ontslag wordt geëffectueerd per 1 augustus voorafgaand aan een verwachte daling, of;

III het ontslag wordt geëffectueerd per 1 januari, op het moment van de daling van de vergoeding

11.4.1 Ontslag per 1 augustus volgend op de daling

Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 augustus 2007 volgend op de daling wordt de materiële instandhouding over de jaren 2006 en 2007 vergeleken. Toewijzing van het vergoedingsverzoek doet zich voor indien de daling in de vergoeding per 1 januari 2007 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2006, inclusief andere ontslagen en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.

11.4.2 Ontslag per 1 augustus voorafgaand aan een verwachte daling

Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 augustus 2007 voorafgaand aan een verwachte daling wordt de materiële instandhouding over de jaren 2006 en 2007 vergeleken. Toewijzing van het vergoedingsverzoek doet zich voor indien de daling in de vergoeding per 1 januari 2008 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2007 inclusief andere ontslagen en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.

11.4.3 Ontslag per 1 januari, op het moment van de daling

Indien het ontslag geëffectueerd wordt per 1 januari 2008 het moment van de daling, wordt de materiële instandhouding over de jaren 2007 en 2008 vergeleken. Toewijzing van het vergoedingsverzoek doet zich voor indien de daling in de vergoeding per 1 januari 2008 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2007, inclusief andere ontslagen en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag.

11.5.1 Natuurlijk verloop en andere ontslagen

Als gevolg van natuurlijk verloop en andere ontslagen komt budget beschikbaar. Bij de toetsing van een onder artikel 11.3 onder I bedoeld ontslag wordt daarom de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode vanaf 1 juli 2006 tot en met de datum van het ontslag betrokken.

11.5.2 Bij de toetsing van een onder artikel 11.3 onder II bedoeld ontslag wordt de verwachte omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode vanaf 1 februari 2007 tot en met 1 januari 2008 betrokken.

11.5.3 Bij de toetsing van een onder artikel 11.3 onder III bedoeld ontslag wordt de verwachte omvang van het natuurlijk verloop en andere ontslagen in een periode vanaf 1 juli 2007 tot en met 1 januari 2008 betrokken.

Indien er sprake is van een daling in het budget wordt de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen op deze daling in mindering gebracht. In het geval dat er sprake is van een stijging in het budget wordt de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen bij deze stijging opgeteld.

11.6 Benodigde gegevens

Ter beoordeling van een ontslag als bedoeld in het eerste lid, overlegt het bevoegd gezag afhankelijk van de onder artikel 11.3 genoemde mogelijkheden:
a een opgave van de materiële instandhouding over de jaren 2006 en 2007 en een

gespecificeerde opgave in netto-loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode vanaf 1 juli 2006 tot en met de datum van het ontslag; of,
b een opgave van de materiële instandhouding over de jaren 2007 en 2008 en een gespecificeerde opgave van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van 1 februari 2007 tot en met 1 januari 2008; of,
c een opgave van de materiële instandhouding over de jaren 2007 en 2008 en een gespecificeerde opgave van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van 1 juli 2007 tot en met 1 januari 2008;
d bij meerdere ontslagen uit vaste dienst een opgave van de onderlinge volgorde van de ontslagen, of bij meerdere beëindiging van tijdelijke dienstverbanden de door het bevoegd gezag vastgestelde onderlinge ontslagvolgorde.

11.7 Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 11 dient het bevoegd gezag te voldoen aan categorie IV.

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in het kader van de inspanningsverplichting aan een ontslag op grond van artikel 11, stelt:

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1 extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en

2 (vervallen)

3 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd; of

4 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1 (vervallen)

2 voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd.

TOELICHTING OP ARTIKEL 11

11.3 Ontslagmoment

Indien het ontslag op een andere datum dan 1 januari of 1 augustus wordt geëffectueerd, geeft het bevoegd gezag aan welke daling aan het ontslag ten grondslag ligt en waarom betrokkene niet langer in dienst gehouden kan worden.

ARTIKEL 12 Vormvoorschriften

12.1 Ter uitwerking van de in dit reglement opgenomen bepalingen omtrent toetsing van het ontslag worden door het bevoegd gezag de volgende formulieren gehanteerd en toelichtingen verstrekt:

De melding van een ontslag genoemd in artikel 7 bestaat uit:

a een ingevuld formulier 'Opgave medewerker';

b een ingevuld formulier 'Opgave formatie' of, indien het de melding van het ontslag bij een centrale dienst betreft, een ingevuld formulier 'Opgave schoonmaakpersoneel/ personeel Centrale Dienst';

c per ontslag de gegevens als genoemd in artikel 7.6.d en e, indien het een uitgesteld ontslag betreft.

De melding van ontslag genoemd in artikel 8 bestaat uit:

a een ingevuld formulier 'Opgave medewerker';

b een ingevuld formulier 'Opgave kwalitatieve frictie'.

De melding van een ontslag genoemd in artikel 9 bestaat uit:

a een ingevuld formulier 'Opgave medewerker';

b een afschrift van de akte van het ontslagbesluit.

De melding van een ontslag genoemd in artikel 11 bestaat uit:

- a een ingevuld formulier 'Opgave medewerker';
- b een ingevuld formulier 'Opgave schoonmaakpersoneel/personeel Centrale Dienst'.

Bij de melding van ontslagen op grond van het genoemde in artikel 7, 8, 9 en 11, dienen eveneens de op de betreffende formulieren genoemde bijlagen te zijn gevoegd.

12.2 Afspraken

Indien er afspraken zijn gemaakt tussen het bevoegd gezag en betrokkene over:

- a ziekteverlof en schorsing;
 - b te verrichten activiteiten in het kader van de inspanningsverplichting;
 - c de informatievoorziening richting het Participatiefonds;
 - d de informatievoorziening richting de sector kanton van de Rechtbank;
- wordt hier tevens opgave van gedaan bij de melding van ontslag op grond van het genoemde in artikel 7, 8, 9 en 11.

Uitgangspunt is dat alle informatie die het Participatiefonds in het kader van de instroomtoets van het bevoegd gezag ontvangt, wordt meegewogen in de beoordeling van het vergoedingsverzoek.

ARTIKEL 13 is vervallen

ARTIKEL 14 Nieuwe feiten en omstandigheden

14.1 Indien aan het Participatiefonds na het afgeven van de beschikking blijkt dat de beslissing genomen is op basis van onjuiste informatie, houdt zij zich het recht voor om de beslissing te herzien.

14.2 Het bevoegd gezag doet schriftelijk melding van feiten en omstandigheden welke ten tijde van het nemen van de beslissing niet bekend waren of konden worden geacht en van zodanige aard zijn dat zij tot een andere beslissing aanleiding kunnen geven.

ARTIKEL 15 Medewerking controle

Het bevoegd gezag is verplicht alle medewerking te verlenen aan een controle door of namens het Participatiefonds welke gericht is op de beoordeling van de rechtmatigheid van een melding. Het bevoegd gezag draagt zorg voor een administratie welke op een centraal punt is in te zien en geeft hier desgevraagd inzage in voor zover relevant en betrekking hebbend op de melding.

TOELICHTING OP ARTIKEL 15

De in artikel 15 bedoelde administratie dient het bevoegd gezag gedurende een periode van vijf jaar te bewaren.

D E E L 4 Zelfstandig Wachtgeldbeleid

ARTIKEL 16 tot en met 25 zijn vervallen

TOELICHTING OP ARTIKEL 16 TOT EN MET 25

Voor de huidige deelnemers aan zelfstandig wachtgeldbeleid blijft artikel 2 van het Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs 1998-1999 voor onbepaalde tijd van toepassing.

D E E L 5 Slotbepalingen

ARTIKEL 26 is vervallen

ARTIKEL 27 Toelichting en bestuursvoorschriften

27.1 Aan dit reglement is een toelichting toegevoegd die deel uitmaakt van het reglement.

27.2 Het Participatiefonds hanteert bestuursvoorschriften waarin de belangrijkste uitvoeringstechnische verplichtingen voor bevoegde gezagsorganen zijn neergelegd.

ARTIKEL 28 Wijziging of afwijking van het reglement

28.1 Het bestuur van het Participatiefonds is gerechtigd dit reglement op ieder moment aan te passen indien daar aanleiding toe is.

28.2 Om zwaarwegende redenen kan het bestuur van het Participatiefonds afwijken van hetgeen in het reglement gesteld is.

ARTIKEL 29 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist het bestuur van het Participatiefonds.

ARTIKEL 30 Wijziging voorgaand reglement

Artikel 32 van het 'Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs voor het schooljaar 2006-2007' wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
'Dit reglement treedt in werking op 1 februari 2006 en heeft betrekking op ontslagen die zijn of worden geëffectueerd in de periode van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2007. Dit reglement is voor onbepaalde tijd van kracht'.

ARTIKEL 31 Citeertitel

Dit reglement kan worden aangehaald als het 'Reglement Participatiefonds voor het Primair Onderwijs voor het schooljaar 2007 – 2008'.

ARTIKEL 32 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 februari 2007 en heeft betrekking op alle ontslagen die zijn of worden geëffectueerd per of na 1 augustus 2007. Dit reglement is voor onbepaalde tijd van kracht.

ARTIKEL 33 Bekendmaking

Dit reglement wordt bekendgemaakt middels toezending aan de betrokken bevoegde gezagsorganen, vermelding in het publicatieblad Rentree van het Participatiefonds en plaatsing op de internetsite van het Participatiefonds. Van de bekendmaking wordt mededeling gedaan in de Staatscourant.

Adressen

Bestuur en bestuursbureau Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs
Blaak 22, 3011 TA Rotterdam
telefoon 010 - 217 76 40
fax 010 - 214 13 58
www.vfpf.nl

Premies en zelfstandig wachtgeldbeleid
Uitvoeringsorganisatie Participatiefonds, Heerlen
Postbus 4839, 6401 JM Heerlen
telefoon 045 - 579 81 03
fax 045 - 579 34 82
www.vfpf.nl

Instroomtoets
Uitvoeringsorganisatie Participatiefonds, Zoetermeer
Postbus 870, 2700 AW Zoetermeer
telefoon 079 - 323 24 20
fax 079 - 323 38 54
www.instroomtoets.nl

Casemanagement Reintegratie WW
Uitvoeringsorganisatie Participatiefonds, Breda
Postbus 7043, 4800 GA Breda
telefoon 076 - 523 11 18
fax 076 - 523 11 96
www.vfpf.nl