

Reglement Participatiefonds voor de Expertisecentra voor het schooljaar 2010–2011

Wijzigingen ten opzichte van schooljaar 2009–2010

Toelichting voor het schooljaar 2010–2011

D E E L 1	Algemene bepalingen
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	Ontslag wegens daling rijksbekostiging personeel bij ontslagbeleid
A R T I K E L 7A	Ontslag wegens daling rijksbekostiging personeel bij werkgelegenheidsbeleid
A R T I K E L 7B	Ontslag wegens reorganisatie
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
A R T I K E L 16 – 25	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

Voormelding dreigend ontslag afgeschaft

Voor werknemers die op of na 1 februari 2010 worden ontslagen maakt de Voormelding dreigend ontslag geen onderdeel meer uit van de inspanningsverplichting. De Voormelding dreigend ontslag is uit de betreffende artikelen van het Reglement geschrapt. Het betreft een tussentijdse wijziging van het Reglement 2009-2010 per 1 februari 2010 die nu in de integrale tekst van het Reglement 2010-2011 is opgenomen.

De Voormelding Dreigend Ontslag is altijd een belangrijk instrument voor de re-integratie van voormalig onderwijspersoneel geweest. Daarom maakte de Voormelding ook deel uit van de inspanningen in het kader van de instroomtoets. Twee recente ontwikkelingen hebben de Voormelding tot een overbodig instrument gemaakt. Dat is allereerst een verbeterde informatievoorziening van het UWV. Verder past de Voormelding niet meer in het nieuwe re-integratiebeleid van het Participatiefonds dat per 1 februari 2010 van kracht is geworden. U kunt daarover meer lezen in de brochure "Afkomstig uit het Primair Onderwijs? Wat u moet weten over uw Werkloosheidsuitkering en re-integratie".

Meldingsplicht ontslag op eigen verzoek afgeschaft

Aangezien ontslagen op eigen verzoek slechts in een zeer gering aantal resulteren in een werkloosheidsuitkering, is besloten de verplichting te schrappen om dergelijke ontslagen bij het Participatiefonds te melden. De artikelen 1.26 en 3.3.1 zijn aangepast. Een uitzondering op het vervallen van de meldingsplicht doet zich uitsluitend voor wanneer het Participatiefonds een rappel verstuurd als bedoeld in artikel 3.3. In dat geval wordt het ontslag gemeld op grond van artikel 9 sub i.

artikel 4.4: Inspanningsverplichting

Nu de voormelding dreigend ontslag is afgeschaft is er aanleiding om meer nadruk te leggen op de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag om instroom in de werkloosheidsuitkeringen te voorkomen. De inspanningsverplichting Categorie IV (Hulp bij behoud van werk extern) is daarom aangevuld met een onderdeel: 'Aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren'. Deze aanvulling werkt door in alle reglementsonderdelen waar Categorie IV is voorgeschreven.

artikel 7: Ontslag wegens daling rijksbekostiging personeel bij ontslagbeleid

Het artikel is aangepast aan de lumpsumterminologie en is toegespitst op ontslagen wegens daling van de rijksbekostiging van personeel, bij werkgevers die ontslagbeleid voeren. In het schooljaar 2010-2011 wordt zonder uitzondering 65% van het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid in de vergelijking van de rijksbekostiging betrokken.

artikel 7A: Ontslag wegens daling rijksbekostiging personeel bij werkgelegenheidsbeleid

Een nieuw artikel inzake ontslagen wegens daling van de rijksbekostiging van personeel, bij werkgevers die werkgelegenheidsbeleid voeren.

artikel 7B: Ontslag wegens reorganisatie

Een nieuw artikel inzake ontslagen wegens reorganisatie.

artikel 9 sub a: Ontslag op grond van ongeschiktheid voor de functie

In de toelichting is aangegeven welk bewijs wordt geaccepteerd.

artikel 9 sub f: Commissie van Beroep

In het geval van een uitspraak van de Commissie van Beroep, sector bestuursrecht van de Rechtbank, of Centrale Raad van Beroep, waarbij het beroep van betrokkene tegen het ontslag ongegrond wordt verklaard, wordt de achterliggende reden van het ontslag - anders dan bij de ontbinding van een arbeidsovereenkomst op grond van een uitspraak van de sector kanton van de Rechtbank - wel getoetst. Het vergoedingsverzoek wordt met inachtneming van de uitspraak getoetst op de in het ontslagbesluit vermelde ontslaggrond.

artikel 9 sub i: Ontslag op eigen verzoek

Er wordt een duidelijker onderscheid gemaakt tussen de beëindiging van een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd. Bescheiden waaruit blijkt dat betrokkene om ontslag verzoekt, moeten zijn opgesteld voorafgaand aan het ontslag. Het aanbod van een nieuwe baan dat door betrokkene wordt geweigerd moet dateren van vóór de datum van het ontslag. Er behoeft geen ontslagbesluit meer te worden overgelegd. Het betreft een tussentijdse wijziging van het Reglement 2009-2010 per 1 januari 2010 die nu in de integrale tekst van het Reglement 2010-2011 is opgenomen.

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

Aangezien de periode waarop de subsidie als bedoeld in de motie Dittrich betrekking heeft, inmiddels is verlopen, is artikel 9 sub s komen te vervallen.

artikel 9 sub u: Ontslag op grond van een beëindigingsovereenkomst

In artikel 9 sub u, zijn nu de minimumvereisten opgenomen waaraan een beëindigingsovereenkomst moet voldoen.

artikel 12.2: Afspraken tussen bevoegd gezag en betrokkene

In een nieuw onderdeel e. wordt gevraagd om opgave van afspraken over de gevolgen van een beslissing van het Participatiefonds in het kader van de instroomtoets, of de gevolgen van een beslissing van UWV in het kader van de uitkeringsaanvraag.

De reglementen zijn beschikbaar op de website www.vfpf.nl.

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

Toelichting Reglement Participatiefonds voor de Expertisecentra voor het schooljaar 2010–2011

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 suppletiereregelingen, conform het bepaalde in artikel 132, derde lid, van de WEC 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 suppletiereregelingen ten laste van het Participatiefonds te brengen, moet worden afgewezen of kan worden toegewezen.

De invoering van de WEC is aanleiding geweest om met ingang van het schooljaar 1999-2000 voor de instellingen die onder deze wet ressorteren een apart reglement op te stellen.

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. Per 1 januari 2003 is de WW ingevoerd voor de personen die op 31 december 2000 een werkloosheidsuitkering hadden (en dat nog hadden 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.

Re-integratiebeleid

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

Administratieve belasting

Het Participatiefonds is belast met de verantwoordelijkheid om het totale budget aan werkloosheidsuitkeringen voor het 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) en de statuten van de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs, het volgende reglement voor de Expertisecentra vast te stellen:

DEEL 1 Algemene bepalingen

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 afgevloeid 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 WEC, respectievelijk het bevoegd gezag van de rechtspersoon als bedoeld in artikel 69 WEC, 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 de werkgeversvereniging Primair Onderwijs (WvPO) en de organisaties van werknemers in het onderwijs voor de periode 1 januari 2009 tot 1 januari 2010 is overeengekomen en welke ook in 2010 van kracht blijft.

8 Centrale diensten: diensten zoals bedoeld in artikel 69 WEC.

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 117 en 120 WEC met inbegrip van de bijzondere bekostiging toegekend op grond van samenvoeging van scholen in het primair onderwijs, het overgedragen gekregen geld voor 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.

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 WEC.

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 10 van de WEC (die kwam te vervallen per 1 augustus 2004).

24 Onderwijsassistent in opleiding: de functie als bedoeld in artikel 3.27 en 4.26 CAO-PO.

25 Onderwijspersoneel: directieleden, 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 de beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd, of een tijdelijke uitbreiding van een (vast) dienstverband, wordt ongeacht de reden met ontslag gelijkgesteld.

Voor de toepassing van dit Reglement wordt met ontslag niet gelijkgesteld:

- a. het eindigen van een vervangingsbetrekking waaraan geen reguliere aanstelling vooraf is gegaan;
- b. het ontslag op eigen verzoek van betrokkene.

In beide situaties behoeft geen melding bij het Participatiefonds te worden gedaan. Indien er echter sprake is van een rappel als bedoeld in artikel 3, derde lid, wordt ook het einde van een vervangingsbetrekking waaraan geen reguliere aanstelling vooraf is gegaan, en een ontslag op eigen verzoek van betrokkene, met ontslag gelijk gesteld en dient melding bij het Participatiefonds plaats te vinden.

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 Outplacement: Bij outplacement in de zin van het Reglement dient er sprake te zijn van een planmatige begeleiding door een derde van een met ontslag bedreigde werknemer bij het verwerven van een reguliere betrekking elders, waarbij een brede oriëntatie op de arbeidsmarkt en een wezenlijke financiële inspanning van de werkgever kenmerkend zijn (zie de uitspraak van de Raad van State van 9 mei 2007, zaaknummer 200606432/1).

28 Participatiefonds: de rechtspersoon als bedoeld in artikel 170, eerste lid van de WEC.

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: 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.

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

32 Schoolsoort: het speciaal onderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de WEC.

33 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.

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

35 Vergoedingsverzoek: een door het bevoegd gezag ingediend verzoek – middels de melding van een ontslag – op grond van artikel 132, derde lid van de WEC 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.

36 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.

37 Wetten:

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

WEC:

Wet op de Expertisecentra (Stb. 1998, 469).

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.

38 Zij-instromers: onbevoegden met een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 162e WEC.

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 1.13 van het reglement staat omschreven welke gelden er in de formatie worden meegenomen, hierbij staat genoemd de aanvullende formatie in geld. Het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid 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.

28 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.

36 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 onderwijs (BZA).
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 dan wel onbetaald buitengewoon verlof (artikelen 8.7, 8.8, 8.9, 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.
6. Betaald dan wel onbetaald ouderschapsverlof (artikelen 8.19, 8.20 en 8.21 CAO-PO).
7. Verlof wegens zwangerschap en/of bevalling.
8. Verlof wegens militaire dienst.
9. Studieverlof van de leraar die gebruik maakt van het Scholingsfonds als bedoeld in het 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland' van 1 juli 2008.

DEEL 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.

TOELICHTING OP ARTIKEL 2

Er zijn geen toelichtingen.

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 132, derde lid van de WEC 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 2010 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 deze 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 132, derde lid van de WEC dus voor rekening van het bevoegd gezag.

De fatale termijn blijft buiten toepassing:

- a. Indien het gaat om het eindigen van een vervangingsbetrekking waaraan geen reguliere aanstelling vooraf is gegaan. Het bevoegd gezag toont in die gevallen door middel van het overleggen van een akte van aanstelling danwel een akte van benoeming aan dat er daadwerkelijk sprake is van de beëindiging van een vervangingsbetrekking.
- b. Indien het gaat om een ontslag op eigen verzoek van betrokkene. Het bevoegd gezag toont aan dat voldaan is aan het bepaalde in artikel 9i.
- c. 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 Melden

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.

3.3.1 Fatale termijn

De termijn van artikel 3.3.1 is ook van toepassing op het melden van de beëindiging van een vervangingsbetrekking waar geen reguliere betrekking aan vooraf is gegaan. Dit betekent dat wanneer er een rappel als bedoeld in artikel 3.3 heeft plaatsgevonden het bevoegd gezag binnen zes weken aan het Participatiefonds kenbaar maakt dat van de beëindiging van een vervangingsbetrekking sprake is. Wanneer de termijn van zes weken wordt overschreden betekent dit echter niet dat de bedoelde mededeling buiten behandeling wordt gelaten.

Bij het beëindigen van een vervangingsbetrekking wordt het bevoegd gezag gevraagd aan te tonen dat er daadwerkelijk sprake is geweest van een vervangingsbetrekking.

Hiertoe overlegt het bevoegd gezag een afschrift van de akte van aanstelling danwel een afschrift van de akte van benoeming. ;

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 reden 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 re-integratiegesprekken.

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
- 3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

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, dan wel een overzicht van de data waarop re-integratiegesprekken 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, dan wel 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 een offerte of van een factuur waaruit blijkt dat het schoolbestuur betrokkene - voorafgaand aan zijn ontslag - middels het aanbieden, en bij acceptatie bekostigen van faciliteiten, in de gelegenheid heeft gesteld zijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Onder faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren wordt (niet limitatief) verstaan trainingen, cursussen of workshops ter verbetering zowel van het persoonlijk niveau (sollicitatietraining, presentatietraining, coachingsgesprekken, een competentie- en beroepskeuzetest) als van het kennisniveau (praktijkgerichte bij- of omscholingscursussen).

Categorie IV A sub 4 en IV B sub 3

Als bewijsstuk wordt geaccepteerd een afschrift van de brief aan betrokkene waarin het aanbod tot het inschakelen van een outplacementbureau wordt gedaan, in combinatie met een afschrift van een door een outplacementbureau uitgebrachte offerte. Op die wijze wordt de meeste zekerheid verkregen dat het inderdaad een reëel en substantieel

aanbod van outplacement betreft.

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. re-integratie;
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 2010 informatie over de personele bezetting, als het ontslag op grond van artikel 7, 7A, 7B, 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, 7A of 7B.

II Als er wel een vacature is, wordt het ontslag onderbouwd overeenkomstig artikel 7, 7A of 7B, 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, 7A of 7B.

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, 7A of 7B, 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, 7A, 7B, 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, 7A of 7B.

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.

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

Artikel 7: Ontslag wegens daling rijksbekostiging personeel bij ontslagbeleid

7.1 Ontslaggrond

In het geval een werkgever de regeling ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4 en 10.5 van de CAO-PO hanteert, kan ontslag wegens daling van de rijksbekostiging van personeel een grond zijn voor de toewijzing van een vergoedingsverzoek. Ontslag wegens daling van de rijksbekostiging van personeel doet zich voor indien de daling van de rijksbekostiging van personeel inclusief andere ontslagen en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag. Indien van een dergelijke daling sprake is, is ontslagruimte aanwezig.

7.2 Vergelijking van rijksbekostiging personeel

Ter beoordeling van een in het eerste lid bedoelde ontslag wordt een vergelijking van de rijksbekostiging gemaakt. In deze vergelijking wordt de totale rijksbekostiging van personeel direct voorafgaand aan het ontslag vergeleken met de totale rijksbekostiging van personeel per de datum van het ontslag. Het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid wordt voor 65% in de vergelijking betrokken. Dit betekent dat bij de berekening van de rijksbekostiging wordt uitgegaan van 65% inzet van het budget voor de bekostiging van personeel.

Het niveau van de vergelijking van de rijksbekostiging personeel is afhankelijk van één van de onderstaande situaties:

7.2.1 Vergelijking van rijksbekostiging personeel op bestuursniveau

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

7.2.2 Vergelijking van rijksbekostiging personeel op het niveau van het 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 rijksbekostiging zoals is beschreven in artikel 7.2. op het niveau van het samenwerkingsverband vergeleken.

7.2.3 Vergelijking van rijksbekostiging personeel 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 rijksbekostiging vergeleken.

7.2.4 Vervallen

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 rijksbekostiging personeel zoals beschreven in artikel 7.2 in de schooljaren 2008-2009 en 2009-2010 vergeleken. Daarna volgt een vergelijking van de rijksbekostiging van personeel tot de datum van het ontslag ten opzichte van de rijksbekostiging van personeel per de datum van het ontslag.

De ontslagruimte per 1 augustus 2009 wordt opgeteld bij de ontslagruimte, of in mindering gebracht op de rijksbekostiging van personeel per de datum van het ontslag. Tevens wordt bij de beoordeling bekeken of betrokkene op andere middelen dan begrepen in de rijksbekostiging van personeel 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 rijksbekostiging van personeel 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 vergelijking betrokken.

Indien er sprake is van een daling in de beschikbare rijksbekostiging van personeel 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 rijksbekostiging van personeel 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 2009 tot en met de datum van het gemelde ontslag onderdeel van de toetsing.

7.5 Vervallen

7.6 Benodigde gegevens

Het bevoegd gezag verstrekt bij de melding van ontslagen wegens daling van de rijksbekostiging van personeel op het in artikel 7.2 aangegeven toetsingsniveau:

- a. een gespecificeerde opgave van de omvang van de (verwachte) aanvullende rijksbekostiging van personeel over de perioden waarop de vergelijking betrekking heeft;
- b. een gespecificeerde opgave van de omvang in nettoloonkosten van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van zes maanden voorafgaand aan en per de ontslagdatum;
- c. in geval van uitgesteld ontslag toont het bevoegd gezag tevens aan dat betrokkene op andere middelen dan begrepen in de rijksbekostiging van personeel zoals is beschreven in artikel 7.2 in dienst is gehouden;
- d. in geval van uitgesteld ontslag, een gespecificeerde opgave in nettoloonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop en andere ontslagen in de periode vanaf 1 februari 2009 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. aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren;
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. aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
3. aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

TOELICHTING OP ARTIKEL 7

Alle instellingen voor primair onderwijs ontvangen een budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid (PAB-budget) In artikel 7 van het reglement wordt een deel van het PAB-budget bij de beoordeling van de vermijdbaarheid van het ontslag wegens daling van de rijksbekostiging van personeel buiten beschouwing gelaten. Voor het schooljaar 2010-2011 is het percentage van PAB-budget dat bij de vergelijking buiten beschouwing wordt gelaten, gesteld op 35%.

7.1 Ontslaggrond

Indien er een ontslaguitkering wordt aangevraagd ten gevolge van de afbouw van overuren 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 Vergelijking van rijksbekostiging personeel

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 2010-2011 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2009-2010 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

7.2.2 Vergelijking van rijksbekostiging personeel op het niveau van het Samenwerkingsverband

Een samenwerkingsverband van bevoegde gezagsorganen in het kader van bestuurlijke krachtenbundeling zal zich voor wat betreft ontwikkelingen inzake de rijksbekostiging van personeel gedragen als ware het één werkgever. Een ontslag binnen het samenwerkingsverband kan dan ook pas plaatsvinden als er binnen dat samenwerkingsverband geen rijksbekostiging van personeel beschikbaar is om dat ontslag te voorkomen. Het feit dat de stimuleringsbijdrage is vervallen betekent niet dat er geen Samenwerkingsverbanden meer bestaan. Dit is afhankelijk van de inhoud en looptijd van de samenwerkingsovereenkomst.

7.2.3 Vergelijking van rijksbekostiging personeel op het niveau van een 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.

7.3 Uitgesteld ontslag

Dit artikel voorziet in een tweetal concrete situaties:

1. Een bevoegd gezag wordt het eerste jaar geconfronteerd met een daling van de rijksbekostiging van personeel. 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 ruimte van de rijksbekostiging van personeel 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.

7.7 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 7A : Ontslag wegens daling rijksbekostiging personeel bij werkgelegenheidsbeleid

7A.1 Ontslaggrond

Indien een werkgever de regeling werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 10.2 en 10.3 van de CAO-PO hanteert en de werkgelegenheidsgarantie niet kan handhaven, kan ontslag wegens daling van de rijksbekostiging van personeel een grond zijn voor de toewijzing van een vergoedingsverzoek. Ontslag wegens daling van de rijksbekostiging van personeel doet zich voor indien de daling van de rijksbekostiging van personeel inclusief andere ontslagen en natuurlijk verloop, minimaal gelijk is aan de omvang van het gemelde ontslag. Indien van een dergelijke daling sprake is, is ontslagruimte aanwezig.

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in het feit dat

- zich op enig moment in het verleden een daling in de rijksbekostiging van personeel heeft voorgedaan; en
- na de uitvoering van de maatregelen van de fasen 1 en 2 van het met de centrales in het DGO overeengekomen sociaal plan (een deel van) de omvang van het formatieve probleem als bedoeld in artikel 10.3 lid 3 onder a van de CAO-PO nog resteert.

7A.2 Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoont dat

1. zich op enig moment een daling in de rijksbekostiging van personeel heeft voorgedaan. Ter beoordeling van een in dit lid genoemd ontslag wordt met toepassing van de leden 3 en 4 van dit artikel een vergelijking gemaakt van de rijksbekostiging; en
2. omdat hij de werkgelegenheidsgarantie niet meer kon handhaven, hij DGO met de bonden heeft gevoerd en de maatregelen van het met de bonden overeengekomen sociaal plan heeft uitgevoerd. Het bevoegd gezag overlegt hiertoe het door de bonden getekende sociaal plan tezamen met documenten waaruit blijkt welke omvang van het formatieve probleem na uitvoering van het sociaal plan resteert.

7A.3 Vergelijking van rijksbekostiging personeel

Ter beoordeling van een in het eerste lid bedoelde ontslag wordt een vergelijking van de rijksbekostiging gemaakt. In deze vergelijking wordt de totale rijksbekostiging van personeel, afhankelijk van de looptijd van het sociaal plan, direct voorafgaand aan het ontslag dan wel één of meer schooljaren voorafgaand aan het ontslag vergeleken met de totale rijksbekostiging van personeel per de datum van het ontslag.

Het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid wordt voor 65% in de formatievergelijking betrokken.

Het niveau van de vergelijking van de rijksbekostiging personeel is afhankelijk van één van de onderstaande situaties:

7A.3.1 Vergelijking van rijksbekostiging personeel op bestuursniveau

De vergelijking van de rijksbekostiging personeel wordt op bestuursniveau gemaakt, tenzij er sprake is van een in artikel 7A.3.2 of 7A.3.3 genoemde situatie.

7A.3.2 Vergelijking van rijksbekostiging personeel op het niveau van het 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 rijksbekostiging zoals is beschreven in artikel 7A.3 op het niveau van het samenwerkingsverband vergeleken.

7A.3.3 Vergelijking van rijksbekostiging personeel 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 rijksbekostiging vergeleken.

7A.4 Benodigde gegevens

Het bevoegd gezag verstrekt bij de melding van ontslagen wegens daling van de rijksbekostiging van personeel op het in artikel 7A.2 aangegeven toetsingsniveau:

- a. een gespecificeerde opgave van de omvang van de (verwachte) aanvullende rijksbekostiging van personeel over de perioden waarop de vergelijking betrekking heeft;
- b. een gespecificeerde opgave van de omvang in nettoloonkosten van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van zes maanden voorafgaand aan en per de ontslagdatum.

7A.5 Toetsingsdatum

Ontslag op grond van artikel 7A 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 7A per een andere datum voorafgaand aan de laatste schooldag van een schooljaar wordt per deze andere datum getoetst.

7A.6 Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 7A 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 7A, 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. aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren;
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. aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
3. aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

TOELICHTING OP ARTIKEL 7A

Alle instellingen voor primair onderwijs ontvangen een budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid (PAB-budget) In artikel 7A van het reglement wordt een deel van het PAB-budget bij de beoordeling van de vermijdbaarheid van het ontslag wegens daling van de rijksbekostiging van personeel buiten beschouwing gelaten. Voor het schooljaar 2010-2011 is het percentage van PAB-budget dat bij de vergelijking buiten beschouwing wordt gelaten, gesteld op 35%.

7A.1 Ontslaggrond

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

7A.3 Vergelijking van rijksbekostiging personeel

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 2010–2011 een extra instelling onder het bevoegd gezag ressorteert, deze instelling in het schooljaar 2009-2010 (herkenbaar) bij de vergelijking betrokken wordt.

7A.3.2 Vergelijking van rijksbekostiging personeel op het niveau van het Samenwerkingsverband

Een samenwerkingsverband van bevoegde gezagsorganen in het kader van bestuurlijke krachtenbundeling zal zich voor wat betreft ontwikkelingen inzake de rijksbekostiging van personeel gedragen als ware het één werkgever. Een ontslag binnen het samenwerkingsverband kan dan ook pas plaatsvinden als er binnen dat samenwerkingsverband geen rijksbekostiging van personeel beschikbaar is om dat ontslag te voorkomen. Het feit dat de stimuleringsbijdrage is vervallen, betekent niet dat er geen Samenwerkingsverbanden meer bestaan. Dit is afhankelijk van de inhoud en looptijd van de samenwerkingsovereenkomst.

7A.3.3 Vergelijking van rijksbekostiging personeel op het niveau van een 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.

7A.5 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 7A beschreven, maar nu met als uitgangspunt deze andere datum.

Artikel 7B : Ontslag wegens reorganisatie

7B.1 Ontslaggrond

Indien een werkgever wegens reorganisatie, waaronder begrepen noodzakelijke bezuinigingen anders dan wegens daling rijksbekostiging personeel wil ontslaan, kan zo'n ontslag een grond zijn voor de toewijzing van een vergoedingsverzoek. Indien de werkgever meerdere personeelsleden wil ontslaan, is denkbaar dat ontslagen deels het gevolg zijn van daling van de rijksbekostiging personeel.

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in reorganisatie als bedoeld in artikel 13.2 lid 5 onder a van de CAO-PO.

7B.2 Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoont dat hij met de centrales in het DGO overleg heeft gevoerd over de rechtspositionele gevolgen van een reorganisatie als bedoeld in art. 13.2 lid 5 onder a van de CAO-PO en in dat kader een met de bonden overeengekomen sociaal plan heeft uitgevoerd. Het bevoegd gezag overlegt hiertoe het door de bonden getekende sociaal plan tezamen met documenten waaruit blijkt welke omvang van het formatieve probleem na uitvoering van het sociaal plan resteert.

7B.3 Toetsingsdatum

Ontslag op grond van artikel 7B 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 7B per een andere datum voorafgaand aan de laatste schooldag van een schooljaar wordt per deze andere datum getoetst.

7B.4 Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 7B 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 7B, 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. aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren;
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. aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
3. aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

TOELICHTING OP ARTIKEL 7B

7B.1 Ontslaggrond

Als een werkgever wegens reorganisatie, waaronder begrepen noodzakelijke bezuinigingen anders dan wegens daling rijksbekostiging personeel wil ontslaan, dan kan zo'n ontslag een grond zijn voor de toewijzing van een vergoedingsverzoek. Indien de werkgever meerdere personeelsleden wil ontslaan, is denkbaar dat ontslagen deels het gevolg zijn van daling van de rijksbekostiging personeel en deels vanwege andere noodzakelijke bezuinigingen.

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

7B.3 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 7B beschreven, maar nu met als uitgangspunt deze andere datum.

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

Artikel 8: Ontslag vanwege kwalitatieve fricties

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 lesuren tot de datum van het ontslag;
- d per vak het aantal gevraagde lesuren 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 Vervallen

8.2.4 Vervallen

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.

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
- 3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

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 bij expertisecentra zijn vakleerkrachten benoemd. 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 vakleerkracht 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 directietaken bij de adjunct-directeur, dan wel 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.

8.3 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.

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

Artikel 9: Overige ontslaggronden

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 en 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 aantoonbaar 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;

2 overzicht met data van re-integratiegesprekken.

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
- 3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

a Ontslag op grond van ongeschiktheid voor de functie

Dit artikel vraagt in het kader van het vaststellen van de onvermijdbaarheid van het ontslag van het bevoegd gezag onder andere dat het betrokkene de mogelijkheden heeft geboden het functioneren te verbeteren en dat anderszins maatregelen zijn genomen om gedwongen ontslag te voorkomen.

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

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 aantoont 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
- 3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

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 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 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
- 3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

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, 7A of 7B van het reglement.

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 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 re-integratiegesprekken.

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

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 ontslag grond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoont 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 en een afschrift van het herplaatsingsonderzoek.

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 re-integratiegesprekken.

Categorie II vormen van begeleiding

1 interne begeleiding door de leiding van de school.

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

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 sub e (arbeidsongeschiktheid en een onderzoek waaruit is gebleken dat er geen mogelijkheden zijn om betrokkene te herplaatsen).

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 vervolgens met inachtneming van de uitspraak getoetst op de in het ontslagbesluit vermelde ontslaggrond. 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.

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of

3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen

1 en 2 van deze categorie).

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.

1. In het geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Sector kanton van de Rechtbank, wordt de achterliggende reden van het ontslag niet getoetst.
2. In het geval van een uitspraak van de Commissie van Beroep, sector bestuursrecht van de Rechtbank, of Centrale Raad van Beroep, waarbij het beroep van betrokkene tegen het ontslag ongegrond wordt verklaard, wordt de achterliggende reden van het ontslag wel getoetst. Het vergoedingsverzoek wordt met inachtneming van de uitspraak getoetst op de in het ontslagbesluit vermelde ontslaggrond.

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 re-integratiegesprekken.

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
- 3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).

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. Hiertoe 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.

Ontslag van een onbevoegde

Het komt regelmatig voor dat bevoegde gezagsorganen niet bevoegde leraren in dienst nemen. Wanneer vervolgens een bevoegde leraar wordt aangenomen volgt ontslag van de onbevoegde leraar. Dit ontslag kan gemeld worden op artikel 9 sub h. Het bevoegd gezag overlegt een afschrift van de akte van ontslag van de onbevoegde leraar en een afschrift van de akte van aanstelling danwel de akte van benoeming van de bevoegde leraar, waaruit blijkt dat de bevoegde leraar is benoemd op het moment dat de onbevoegde leraar is ontslagen. Wanneer het ontslag van de onbevoegde leraar heeft plaatsgevonden vóór 1 augustus 2006 wordt tevens een afschrift van de melding bij de inspectie overgelegd.

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 aantoonbaar dat het om een ontslag op eigen verzoek gaat.

In geval van een dienstverband voor onbepaalde tijd

Het bevoegd gezag overlegt een afschrift van bescheiden, opgesteld voorafgaand aan het ontslag, waaruit blijkt dat betrokkene de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd c.q. om ontslag heeft verzocht.

In geval van een dienstverband voor bepaalde tijd

Het bevoegd gezag overlegt een afschrift van bescheiden waaruit blijkt dat het bevoegd gezag betrokkene voor de periode na afloop van het verstrijken van de overeengekomen tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan, een passende reguliere betrekking heeft aangeboden met tenminste een gelijke omvang als de voorafgaande betrekking, maar dat deze de betrekking niet wenst te accepteren. Het aanbod als hier bedoeld dient gespecificeerd te zijn en voorafgaand aan het ontslag aan betrokkene te zijn gedaan, of het bevoegd gezag overlegt een afschrift van bescheiden, opgesteld voorafgaand aan het ontslag, waaruit blijkt dat betrokkene geen nieuwe betrekking aangeboden wenst te krijgen.

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.

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 Ontslag van een zij-instromer

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in het feit dat de geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 162e van de WEC 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 aantoonst dat de geschiktheidsverklaring is vervallen en verklaart dat 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 re-integratiegesprekken.

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen
1 en 2 van deze categorie).

k Zij-instromer

Indien de zij-instromer 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.

I Ontslag van de vervanger van een betrokkene, welke betrokkene gebruik heeft gemaakt van de regeling Spaarverlof als bedoeld in artikel 8.23 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 8.23 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 l, 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 l, 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 volgt de eis 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.

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 9 sub n worden gemeld.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag aantoont 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, zonodig 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 re-integratie als bedoeld in artikel 20a BZA

Ontslaggrond

Met ingang van 4 april 2003 is het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair 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 re-integratie. Daartoe is een artikel 20a in het BZA opgenomen. Een ontslag in verband met het zonder deugdelijke grond niet meewerken aan re-integratie 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 re-integratie. 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.

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.

p Vervallen

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 3.27 en 4.26 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 levensloopregeling.

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 r, dient het bevoegd gezag te voldoen aan de inspanningsverplichting, artikel 4, categorie III sub 1. Hieronder volgt de eis die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub r, stelt:

Categorie III hulp bij behoud van werk, intern

1 intern een andere passende functie aanbieden.

s Vervallen

t Ontslag wegens beëindiging van een landelijke subsidie

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de beëindiging van een landelijk door de overheid beschikbaar gestelde subsidie.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag met ter zake overtuigende documenten aantoonst dat de reden voor het ontslag is gelegen in het feit dat de landelijke subsidie, op basis waarvan betrokkene is benoemd, is beëindigd.

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 t, 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 t, aan betrokkene is kenbaar gemaakt.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub t, overlegt het bevoegd gezag een door betrokkene ondertekend document, waaruit blijkt dat het bevoegd gezag gezamenlijk met de betrokkene de herplaatsingsmogelijkheden binnen de organisatie heeft onderzocht, maar dat die niet aanwezig, danwel in redelijkheid niet te realiseren waren.

Wanneer sprake is van ontslag uit een combinatiefunctie als bedoeld in het document 'Bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen' toont het bevoegd gezag met ter zake overtuigende documenten aan dat overleg met de andere organisaties waar betrokkene werkzaam (maar niet in dienst) is, niet heeft geleid tot het voorkomen van het ontslag. Daarnaast 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 t, 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen
1 en 2 van deze categorie).

t Ontslag wegens beëindiging van een landelijke subsidie

Dit artikel heeft betrekking op ontslagen als gevolg van de beëindiging van landelijk door de overheid beschikbaar gestelde subsidies. Van een landelijke subsidie is sprake indien ieder bevoegd gezag in het primair onderwijs in principe voor deze subsidie in aanmerking komt. Dit in tegenstelling tot niet landelijke subsidies of subsidies van derden. Deze laatstgenoemde subsidies kunnen beschikbaar zijn op bijvoorbeeld uitsluitend gemeentelijk of regionaal niveau. In dat geval komen niet alle bevoegde gezagsorganen voor de subsidie in aanmerking. Gelet op het vereveningskarakter van het Participatiefonds geldt voor die gevallen de reguliere formatieve toets als bedoeld in artikel 7, 7A of 7B van dit reglement, inclusief de daar genoemde inspanningsverplichting.

u Ontslag op grond van een beëindigingsovereenkomst

Ontslaggrond

De reden voor het ontslag is gelegen in de beëindigingsovereenkomst waarbij het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

Onvermijdbaarheid ontslag

Toewijzing van het vergoedingsverzoek op basis van de in dit artikel genoemde ontslaggrond doet zich voor indien het bevoegd gezag een afschrift van de beëindigingsovereenkomst overlegt.

De beëindigingsovereenkomst bevat minimaal de volgende onderdelen:

- a. naam en adres van u en uw werkgever;
- b. dat uw werkgever u heeft voorgesteld het dienstverband te beëindigen en waarom hij dat doet;
- c. dat er geen dringende reden is voor uw ontslag;
- d. dat het gaat om een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- e. de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt;
- f. de afspraak dat uw werkgever op de einddatum een eindafrekening maakt;
- g. de datum waarop u en uw werkgever de overeenkomst hebben ondertekend.

Inspanningsverplichting

Bij een ontslag op grond van artikel 9 sub u, 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 u, 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of
3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen
1 en 2 van deze categorie).

u Ontslag op grond van een beëindigingsovereenkomst

Bij het bepalen van de minimumvereisten waaraan een beëindigingsovereenkomst moet voldoen, heeft het Participatiefonds aansluiting gezocht bij de minimumvereisten die UWV aan een beëindigingsovereenkomst stelt.

Artikel 10 is vervallen.

TOELICHTING OP ARTIKEL 10

Er zijn geen toelichtingen.

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

Artikel 11: Schoonmaakpersoneel/personeel Centrale Dienst

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;

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 2010 volgend op de daling wordt de materiële instandhouding over de jaren 2009 en 2010 vergeleken. Toewijzing van het vergoedingsverzoek doet zich voor indien de daling in de vergoeding per 1 januari 2010 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2009, 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 2010 voorafgaand aan een verwachte daling wordt de materiële instandhouding over de jaren 2010 en 2011 vergeleken.

Toewijzing van het vergoedingsverzoek doet zich voor indien de daling in de vergoeding per 1 januari 2011 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2010 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 2011 het moment van de daling, wordt de materiële instandhouding over de jaren 2010 en 2011 vergeleken. Toewijzing van het vergoedingsverzoek doet zich voor indien de daling in de vergoeding per 1 januari 2011 ten opzichte van de vergoeding per 1 januari 2010, 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 2009 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 2010 tot en met 1 januari 2011 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 2010 tot en met 1 januari 2011 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 2009 en 2010 en een gespecificeerde opgave in netto-loonkosten van de omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode vanaf 1 juli 2009 tot en met de datum van het ontslag; of

b een opgave van de materiële instandhouding over de jaren 2010 en 2011 en een gespecificeerde opgave van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van 1 februari 2010 tot en met 1 januari 2011; of

c een opgave van de materiële instandhouding over de jaren 2009 en 2010 en een gespecificeerde opgave van de verwachte omvang van het natuurlijk verloop en de andere ontslagen in een periode van 1 juli 2010 tot en met 1 januari 2011;

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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; 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 aanbieden van faciliteiten die de positie op de arbeidsmarkt verbeteren; of

3 aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen

1 en 2 van deze categorie).

TOELICHTING OP ARTIKEL 11

Dit artikel is ook van toepassing op het ontslag van personeel bij een Centrale Dienst.

11.3 Ontslagsmoment

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, 7A of 7B 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 sub c en sub d, 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 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, 7A, 7B, 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;
- e. de gevolgen van een beslissing van het Participatiefonds in het kader van de instroomtoets, of de gevolgen van een beslissing van UWV in het kader van de uitkeringsaanvraag;

wordt hier tevens opgave van gedaan bij de melding van ontslag op grond van het genoemde in artikel 7, 7A, 7B, 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 Vervallen

TOELICHTING OP ARTIKEL 12 – 13

Er zijn geen toelichtingen.

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.

DEEL 4 Zelfstandig wachtgeldbeleid

Artikel 16 tot en met 25 zijn vervallen.

TOELICHTING OP ARTIKEL 16 TOT EN MET 25

Er zijn geen toelichtingen.

DEEL 5 Slotbepalingen

Artikel 26 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 de Expertisecentra voor het schooljaar 2009 – 2010' wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden: 'Dit reglement treedt in werking op 1 februari 2009 en heeft betrekking op ontslagen die zijn of worden geëffectueerd in de periode van 1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2010. Dit reglement is voor onbepaalde tijd van kracht'.

Artikel 31 Citeertitel

Dit reglement kan worden aangehaald als het 'Reglement Participatiefonds voor de Expertisecentra voor het schooljaar 2010 – 2011'.

Artikel 32 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 februari 2010 en heeft betrekking op alle ontslagen die zijn of worden geëffectueerd per of na 1 augustus 2010. 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 Rentrete van het Participatiefonds en plaatsing op de internetsite van het Participatiefonds. Van de bekendmaking wordt mededeling gedaan in de Staatscourant.

TOELICHTING OP ARTIKEL 26 – 33

Er zijn geen toelichtingen.

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

Afdeling Casemanagement Re-integratie
Postbus 2460, 3000 CL Rotterdam
telefoon 010 - 217 76 30
fax 010 - 271 16 85
casemanagement@vfpf.org