# REGELING VERVANGINGSBELEID

## [naam schoolbestuur]

**Datum inwerkingtreding: datum**

## INSTEMMING NAMENS PERSONEELSGELEDING MR:

Naam: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Functie: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## VASTSTELLING NAMENS BESTUUR:

Naam: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Functie: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DISCLAIMER:** *Hoewel aan de inhoud van dit document met de grootst mogelijke zorgvuldigheid is gewerkt, kunnen hieraan geen rechten worden ontleend.*

(versie september 2018)

INHOUD

[1. INLEIDING 3](#_Toc530649678)

[2. WET WERK EN ZEKERHEID EN DE CAO 4](#_Toc530649679)

[2.1 Gewijzigde wetgeving 4](#_Toc530649680)

[2.2 De CAO PO 2018-2019 5](#_Toc530649681)

[3. MOGELIJKHEDEN ORGANISATIE VERVANGING 8](#_Toc530649682)

[3.1 Mogelijkheden benoeming vervangers 8](#_Toc530649683)

[3.2 Mogelijkheden Tewerkstelling Vervangers Zonder Benoeming 9](#_Toc530649687)

[4. VERVANGINGSBEHOEFTE 11](#_Toc530649691)

[4.1 Historische vervangingsbehoefte 11](#_Toc530649692)

[4.2 Bekende vervangingsbehoefte komend schooljaar 11](#_Toc530649693)

[5. ORGANISATIE VERVANGING – DE PRAKTIJK OP ONZE SCHOOL 12](#_Toc530649694)

[5.1 BENOEMING EN TEWERKSTELLING OP ONZE SCHOOL 12](#_Toc530649695)

[1. Oplossen van vervangingsbehoefte zonder extra benoeming 12](#_Toc530649696)

[2. Benoeming van X flexibel beschikbare vervangers voor onbepaalde tijd met een benoemingsomvang van … uur per week. 13](#_Toc530649697)

[3. Benoeming van vervangers voor de duur van de afwezigheid 13](#_Toc530649698)

[4. Tijdelijke uitbreiding van de benoemingsomvang 13](#_Toc530649699)

[5. Externe inhuur 13](#_Toc530649700)

[5.2 PRAKTISCHE ZAKEN BIJ ORGANISATIE VERVANGING 14](#_Toc530649701)

[6. OVERIGE ASPECTEN 15](#_Toc530649702)

[6.1 DECLARATIE VAN LOONKOSTEN BIJ AFWEZIGHEID VAN PERSONEEL 15](#_Toc530649703)

[6.2 DECLARATIE EVENTUELE UITKERINGSLASTEN BIJ UITDIENSTTREDING 15](#_Toc530649704)

[BIJLAGE 1: STATISTIEKEN VERVANGINGSBEHOEFTE 16](#_Toc530649705)

# 1. INLEIDING

Per 1 juli 2016 zijn de gewijzigde regels omtrent tijdelijke arbeid, zoals deze voorkomen uit de Wet Werk en Zekerheid, ook van toepassing op het bijzonder onderwijs. Als instelling voor bijzonder onderwijs hebben wij dus met deze nieuwe regels te maken. In het onderhavige vervangingsbeleid wordt uiteengezet hoe vervanging binnen ons schoolbestuur zal worden georganiseerd.

In hoofdstuk 2 van dit beleid wordt een beknopte toelichting gegeven de huidige wet- en regelgeving rondom inzet van tijdelijke arbeid ten behoeve van vervanging in het primair onderwijs. In hoofdstuk 3 zullen de verschillende mogelijkheden voor benoeming dan wel tewerkstelling van vervangers kort worden toegelicht. In hoofdstuk 4 wordt een analyse gemaakt van de historische vervangingsbehoefte. De aard en omvang van de vervangingsbehoefte is immers een hanteerbare voorspeller voor de vervangingsbehoefte van de school in de toekomst. In hoofdstuk 5 wordt uiteengezet van welke mogelijkheden zoals geschetst in hoofdstuk 3 binnen ons bestuur gebruik wordt gemaakt om onze vervanging te organiseren.

Het vervangingsbeleid zal na jaarlijks worden geactualiseerd in het kader van het op te stellen bestuursformatieplan. Het vervangingsbeleid zal als bijlage aan het bestuursformatieplan worden toegevoegd. Deze versie van het vervangingsbeleid is geactualiseerd naar aanleiding van de wijzigingen die de CAO PO 2018-2019 met zich heeft gebracht.

Dit beleid is met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) tot stand gekomen.

Artikel 2.15 lid 4 cao bepaalt dat de werkgever in het bijzonder onderwijs, na verkregen instemming van de PGMR, als onderdeel van het meerjarenformatiebeleid, vervangingsbeleid vaststelt. Op basis van de historische vervangingsbehoefte omschrijft de werkgever op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welke type contracten. Bij het opstellen van dit beleid hanteert de werkgever de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel.

# 2. WET WERK EN ZEKERHEID EN DE CAO

Per 1 juli 2016 is als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) gewijzigde ketenregeling zoals bedoeld in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek ook van toepassing op het bijzonder onderwijs. Dit heeft forse gevolgen voor de organisatie van vervanging.

## 2.1 Gewijzigde wetgeving

Tot 1 juli 2016 gold op grond van de cao dat binnen een periode van 36 maanden een onbeperkt aantal tijdelijke, elkaar opeenvolgende, arbeidsovereenkomsten met een werknemer overeen gekomen kon worden. Deze situatie is per 1 juli 2016 echter drastisch gewijzigd, doordat de mogelijkheden om bij cao van de ketenbepaling af te wijken sterk zijn ingeperkt.

Op grond van het nieuwe artikel 7:668a BW mogen nog slechts drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een werknemer gesloten worden. De vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst geldt van rechtswege als aangegaan voor onbepaalde tijd. De keten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt pas doorbroken wanneer de tussenpozen tussen de arbeidsovereenkomsten meer dan zes maanden bedragen. Voorts geldt dat de looptijd van de elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer dan 24 maanden mag bedragen. Bij de vaststelling van de genoemde 24-maandsperiode worden de tussenpozen tussen elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten inbegrepen.

De nieuwe ketenbepaling kan schematisch als volgt worden samengevat:

 Oude regeling Nieuwe regeling

(ingang 1 juli 2016)

Maximumaantal opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnen 36 maanden onbeperkt (bij cao geregeld). binnen 24 maanden 3.

De vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Tussenpoos om keten van arbeidsovereenkomsten te doorbreken periode langer dan 3 maanden. periode langer dan 6 maanden.

Maximumduur keten opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten (inclusief tussenpozen) 36 maanden

Periode overschreden, dan vast dienstverband. 24 maanden.

Periode overschreden, dan vast dienstverband.

De wetgever heeft bepaald dat bij cao in enige mate van de ketenbepaling mag worden afgeweken. Het maximumaantal tijdelijke opeenvolgende arbeidsovereenkomsten kan bij cao worden verruimd tot maximaal zes, en de totale duur mag worden verhoogd naar maximaal 48 maanden. Deze uitzondering geldt alleen voor zover de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlening of verhoging vereist.

## 2.2 De CAO PO 2018-2019

Dankzij gewijzigde regelgeving is het mogelijk geworden om in CAO PO 2018-2019 meer ruimte te creëren voor afwijkingen van de wettelijke ketenbepaling, met name als het gaat om het aangaan van benoemingen in verband met vervanging bij ziekte. Op tweeërlei wijze wordt in de cao afgeweken van de wettelijke ketenbepaling :

* Het oprekken van de wettelijke ketenbepaling voor vervangingsbenoemingen;
* Het buiten beschouwing laten van vervangingsbetrekking wegens ziekte in de keten van benoemingen voor een periode van 36 maanden.

Voor wat betreft de keten van vervangingsbenoemingen (artikel 3.1 lid 4 cao) is in de nieuwe cao primair onderwijs een verruiming overeengekomen van het maximumaantal toegestane tijdelijke contracten van 3 naar 6, waarbij de maximale looptijd van de contracten (inclusief tussenpozen) geen 24 maar 36 maanden mag bedragen. Hiermee wordt de ruimte voor vervangingsbetrekkingen enigszins vergroot, maar ten opzichte van de situatie van voor 1 juli 2016 is er nog steeds sprake van een forse inperking van de ruimte om met vervangers arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verband met vervanging overeen te komen.

Artikel 3.1 lid 4 van de cao stelt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verband met vervanging elkaar kunnen opvolgen. De maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op deze grond voor onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel met lesgebonden en/of behandeltaken bedraagt in afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek drie jaar. Binnen deze periode is het mogelijk zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan.

Om de mogelijkheden tot de inzet van personeel op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij ziektevervanging (artikel 3.1 lid 5 cao) te vergroten, is het dankzij gewijzigde wetgeving mogelijk gemaakt ten aanzien van ziektevervanging van leerkrachten sterker af te wijken van de wettelijke ketenbepaling. Deze afwijking houdt in dat voor een periode van 36 maanden de wettelijke ketenbepaling niet van toepassing is op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten in verband met vervanging van zieke leerkrachten. Dit betekent dat voor een periode van 36 maanden een werknemer op basis van een onbeperkt aantal tijdelijke dienstverbanden ingezet kan worden voor deze vorm van vervanging. De periode van 36 maanden wordt doorbroken wanneer werknemer voor een periode langer dan zes maanden in het geheel niet wordt ingezet binnen de schoolorganisatie.

Artikel 3.1 lid 5 van de cao stelt dat als sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd uitsluitend in verband met vervanging wegens ziekte van een leraar, dan kunnen een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Deze arbeidsovereenkomsten worden niet meegeteld bij de vaststelling van het aantal arbeidsovereenkomsten dat is aangegaan in verband met werkzaamheden van kennelijke tijdelijke aard of in verband met vervanging. Ze worden ook niet meegenomen bij de vaststelling van de tussenpozen van de verschillende arbeidsovereenkomsten in een keten.

Wanneer benoemingen op grond van vervanging (artikel 3.1 lid 4 cao) en ziektevervanging (artikel 3.1 lid 5 cao) elkaar opvolgen, dan is oplettendheid vereist. De periode van 36 maanden zoals bedoeld in lid 5 vangt aan per de eerste dag waarop werknemer op grond van ziektevervanging van leerkrachten wordt ingezet. Dit betekent dat bij toepassing van de verruimde ketenbepaling zoals bedoeld in lid 4 de vervangingsbetrekking in verband met ziekte in deze periode niet bij de toepassing van de ketenbepaling hoeft te worden betrokken. Deze 36-maandsperiode wordt echter niet doorbroken wanneer een werknemer voor langer dan 6 maanden op grond van lid 4 wordt ingezet. Andersom geldt wel dat een periode van zes maanden of langer waarin werknemer uitsluitend wordt ingezet op basis van ziektevervanging de keten van benoemingen op grond van lid 4 doorbreekt.

Met deze verruimde mogelijkheid tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten in verband met ziektevervanging, worden bijzondere contractvormen om (ziekte)vervanging te kunnen organiseren, niet meer door de cao ondersteund. Het gaat hier om het volgende contractstypen:

* Bindingscontracten. Bindingscontracten mogen niet meer worden overeengekomen sinds 1 oktober 2017.
* Min-maxcontract. De bepaling over min-max-contracten is in de cao geschrapt, waardoor het gebruik van dit contract de nodige (arbeidsrechtelijke) risico’s met zich meebrengt.
* Algemene vervangingsbenoemingen. De mogelijkheid van vervangingsbenoemingen zonder koppeling aan afwezige medewerkers worden niet meer specifiek geregeld.

Hoewel het gebruik van het min-maxcontract en de algemene vervangingsbenoeming niet door de cao wordt verboden, brengen beide type contracten – naast eventuele arbeidsrechtelijke risico’s – risico’s met zich mee met betrekking tot de vergoeding van uitkeringslasten bij niet voorzetting van deze vervangingscontracten. Bij het Participatiefonds dan wel het fonds BWGS zijn immers de aparte meldingsgronden voor deze typen contracten geschrapt.

In het volgende hoofdstuk worden de verschillende wijzen waarop personeel ten behoeve van vervanging kan worden benoemd dan wel tewerkgesteld, verder inhoudelijk toegelicht.

# 3. MOGELIJKHEDEN ORGANISATIE VERVANGING

In het navolgende worden, in de volgorde vast naar flexibel, de diverse mogelijkheden voor benoeming van personeel besproken. Deze mogelijkheden zijn:

1. Vervangingsbenoeming voor de duur van de afwezigheid;
2. Vervangingsbenoeming wegens ziekte voor de duur van de afwezigheid;
3. Tijdelijke uitbreiding van de benoeming;

Voorts is het mogelijk personeel te werk te stellen in verband met vervanging, zonder dat deze personen worden benoemd bij de rechtspersoon. Deze mogelijkheden zijn:

1. Uitzendconstructie of payrollconstructie;
2. Detachering;
3. ZZP.

## 3.1 Mogelijkheden benoeming vervangers

In het navolgende worden de verschillende mogelijkheden tot benoeming van vervangers besproken.

### a. Vervangingsbenoeming voor de duur van de afwezigheid

Vervangers kunnen voor de duur van de afwezigheid van een werknemer worden benoemd. Hiertoe kunnen zes elkaar opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangegaan binnen een periode van 36 maanden. Bij deze vorm van benoemen van vervangers is het van belang het aantal benoemingen in de keten en de duur van de keten nauwlettend te monitoren. De gewijzigde ketenbepaling is immers van toepassing op al deze afzonderlijke vervangingsbenoemingen.

### b. Vervangingsbenoeming wegens ziekte voor de duur van de afwezigheid;

De cao creëert een mogelijkheid om binnen een periode van 36 maanden onbeperkt tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan te gaan uitsluitend voor vervanging wegens ziekte van een leraar. Deze arbeidsovereenkomsten worden niet meegeteld met de keten van vervangingsbenoemingen voor de duur van de afwezigheid als bedoeld onder sub a. Deze grond zorgt dus voor een aanzienlijke verruiming van de wettelijke ketenregeling, maar is wat betreft de reden van vervanging tamelijk beperkt.

### c. Tijdelijke uitbreiding van benoemingsomvang

Werkgevers kunnen in overleg met een werknemer met een regulier dienstverband (tijdelijk dan wel vast) een tijdelijke uitbreiding van dit dienstverband overeenkomen (artikel 2.5 cao). Er vindt dan voor bepaalde tijd een uitbreiding van de benoeming plaats in verband met vervanging. Hierbij geldt dat de tijdelijke uitbreiding van rechtswege eindigt indien en voor zover de extra werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen (artikel 3.9 cao PO). Op deze uitbreidingen is de ketenbepaling niet van toepassing, omdat deze uitbreidingen geen zelfstandige arbeidsovereenkomst inhouden.

## 3.2 MOGELIJKHEDEN TEWERKSTELLING VERVANGERS ZONDER BENOEMING

In het navolgende worden de verschillende mogelijkheden tot tewerkstelling van vervangers besproken zonder dat benoeming bij het schoolbestuur plaatsvindt.

### f. Uitzendconstructie of payroll

Om de nadelige effecten van de aangescherpte ketenbepaling te omzeilen, is het ook mogelijk om personeel via derden in te lenen. In dat geval komt het formele werkgeverschap van de vervanger niet bij het schoolbestuur, maar bij een externe partij te liggen. Dit kan bijvoorbeeld een uitzendbureau of een payrollbedrijf zijn. Het uitzendbureau of het payrollbedrijf is de feitelijke werkgever; de vervanger wordt vanuit deze organisaties aan de school ter beschikking gesteld. Voor de geleverde dienst ontvangt de werkgever een factuur, verhoogd met BTW. Het verschil tussen de hier genoemde concepten betreft met name de rol van de derde partij bij de werving en selectie van personeel. Bij uitzenden wordt de werving en selectie verricht door het uitzendbureau zelf, bij payrolling is de werkgever hiervoor zelf verantwoordelijk.

### g. Detachering

Bij detachering huurt de werkgever een personeelslid in die op de loonlijst staat van een derde, bijvoorbeeld van een andere school. De kosten van de inhuur worden aan de derde vergoed. Betreft het onderwijsgevende personeel van een andere school, dan hoeft over deze geleverde dienst doorgaans geen BTW afgedragen te worden. Wanneer de werkgever participeert in een interbestuurlijke vervangingspool, waarbij vervangers bij meerdere schoolbesturen kunnen worden ingezet, zal van detachering veelvuldig sprake zijn.

### h. ZZP’ers

Bij tewerkstelling van zelfstandigen geldt dat de betrokken persoon niet op de loonlijst van de onderwijswerkgever geplaatst. In tegenstelling tot payroll of uitzenden komt de tewerkgestelde ook niet op de loonlijst van een derde. De ZZP’er is zelfstandige en hij is in alle opzichten genoodzaakt te voorzien in zijn eigen levensonderhoud en sociale zekerheden. Bij tewerkstelling van een ZZP’er is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, maar sluit de werkgever een overeenkomst van opdracht met de ZZP’er. In deze overeenkomst wordt geen loon afgesproken, maar wordt afgesproken welke vergoeding de ZZP’er ontvangt voor de geleverde diensten. De ZZP’er verstuurt voor de geleverde diensten aan de school een factuur, verhoogd met BTW. Voor de werkgever is het zaak dat voorkomen wordt dat tewerkstelling van de ZZP’er door de fiscus wordt beschouwd als een (fictieve) arbeidsrelatie. Wordt de tewerkstelling als zodanig beschouwd, dan is de werkgever gehouden over de betalingen aan de dienstverlener loonbelasting en sociale premies te betalen. Dit risico is uit te sluiten door de zelfstandige in te huren op basis van een model overeenkomst van opdracht zoals deze door de belastingdienst ter beschikking wordt gesteld. In een dergelijke overeenkomst is er óf geen sprake van een gezagsrelatie tussen partijen (hoewel dit gezien de aard van het werk uitgesloten lijkt) óf de zelfstandige hoeft deze overeengekomen werkzaamheden niet perse zelf uit te voeren (maar kan een vervanger in zijn plaats sturen).

# 4. VERVANGINGSBEHOEFTE

Om de vervangingsbehoefte voor het komende schooljaar in kaart te brengen, kunnen we ons bedienen van de volgende gegevens;

de historische vervangingsbehoefte, gebaseerd op gemiddelden van enkele schooljaren of op een ‘genormaliseerd’ schooljaar;

reeds bekende vervangingsbehoefte als gevolg van geplande of reeds bekende afwezigheid van werknemers.

## 4.1 Historische vervangingsbehoefte

Als het gaat om historische vervangingsbehoefte is het noodzaak tevens zicht te hebben op de omvang van de vervangingsbehoefte en de spreiding van deze behoefte door het jaar heen. De rapporten die vanuit RAET kunnen worden gegenereerd, zijn bruikbaar om hier eniger mate inzicht in te krijgen. In bijlage 1 is de output van deze analyses weergegeven. Op basis van deze analyses kunnen de volgende conclusies getrokken worden ten aanzien van de historische vervangingsbehoefte, zowel ten aanzien van langdurige vervanging als korttijdelijke en incidentele vervanging:

## 4.2 Bekende vervangingsbehoefte komend schooljaar

# 5. ORGANISATIE VERVANGING – DE PRAKTIJK OP ONZE SCHOOL

**NB. In deze paragraaf is een voorbeeld uitgewerkt van het vervangingsbeleid, waarbij de school heeft gekozen voor een model waarbij gebruikt wordt gemaakt van vervangers benoemd voor onbepaalde tijd.**

Op grond van de conclusies van hoofdstuk 2 en gelet op de mogelijkheden als benoemd in hoofdstuk 3, wordt op onze school de vervanging georganiseerd met inachtneming de volgende uitgangspunten.

## 5.1 BENOEMING EN TEWERKSTELLING OP ONZE SCHOOL

VOORBEELD

### 1. Oplossen van vervangingsbehoefte zonder extra benoeming

*In de eerste plaats zal bij het ontstaan van een vervangingsbehoefte worden nagegaan of in vervanging kan worden voorzien met eigen medewerkers binnen hun bestaande benoemingsomvang. Hierbij kan in ieder geval gedacht worden aan de volgende twee mogelijkheden:*

* *De vervanging wordt vervuld door een reeds ingeroosterde leerkracht zonder lesgevende taak. Met name functies waarbij de werkzaamheden voor een deel niet sterk tijdgebonden zijn, lenen zich hiervoor. Een specifieke groep wordt in dit verband gevormd door LIO’ers. Rekening houdend met het toezicht op hun taakuitoefening, kunnen zij ook een deel van de vervangingsbehoefte invullen.*
* *Werkzaamheden worden vervuld door een leerkracht die gepland verlof verzet. Met medewerkers die planbaar verlof genieten (o.a. verlof duurzame inzetbaarheid, compensatieverlof of studieverlof) worden in overleg afspraken gemaakt over het verschuiven van hun verlofdag wanneer voorziene vervanging noodzakelijk is. Zij kunnen dit verlof dan op een later moment opnemen.*

### 2. Benoeming van X flexibel beschikbare vervangers voor onbepaalde tijd met een benoemingsomvang van … uur per week.

*Op dit moment is een …..tal vervangers benoemd op grond van een vervangingsbenoeming voor onbepaalde tijd. De vervangers hebben een arbeidsovereenkomst met een omvang van x uur per week. De vervangers zijn op …. dagen en …… dagdelen per week beschikbaar voor vervanging.*

### 3. Benoeming van vervangers voor de duur van de afwezigheid

*Ter invulling van onze vervangingsbehoefte zal net als in de situatie voor 1 juli 2016, nog steeds gebruik gemaakt worden van vervangingsbenoemingen die zijn gekoppeld aan de duur van de afwezigheid van onze eigen medewerker. Deze vorm van benoeming zal met name worden gebruikt voor langere vervangingen anders dan vanwege ziekte (bijvoorbeeld vervanging bij zwangerschaps- of bevallingsverlof) of wel bij kortere of langere ziektevervangingen. Het gebruik van korte vervangingsbenoemingen op grond van artikel 3.1 lid 4 cao (vervanging anders dan wegens ziekte) wordt zoveel als mogelijk voorkomen.*

VOORBEELD

### 4. Tijdelijke uitbreiding van de benoemingsomvang

*Ook zal van de regulier benoemde leerkrachten worden gevraagd dat zij beschikbaar zijn voor invalwerk. Hierover worden met individuele werknemers afspraken gemaakt, waarbij in ieder geval een dringend beroep op de parttimer zal worden gedaan om bij voorzienbare afwezigheid van de duo-collega de vervanging voor zijn rekening te nemen. Voor de extra verrichte werkzaamheden zal een uitbreiding van de benoemingsomvang worden verschaft.*

### 5. Externe inhuur

*Van externe inhuur wordt niet bij voorbaat gebruik gemaakt. Indien echter gebruikmaking van voornoemde opties niet tot oplossing leidt, en het alternatief is dat groepen samengevoegd zullen moeten worden, mag van externe inhuur van personeel gebruik gemaakt worden. In de begroting is een voorziening van €…. opgenomen in verband met de hiermee samenhangende kosten. Gebruikmaking van een uitzendbureau of inhuur van personeel van andere schoolbesturen (via de regionale interbestuurlijke vervangingspool) op basis van detachering ligt dan het meest voor de hand.*

## 5.2 PRAKTISCHE ZAKEN BIJ ORGANISATIE VERVANGING

*Wie regelt vervanging? Wie monitort?*

# 6. OVERIGE ASPECTEN

Bij de organisatie vervanging spelen verschillende financiële aspecten een rol. In deze paragraaf wordt hier nader op ingegaan.

## 6.1 DECLARATIE VAN LOONKOSTEN BIJ AFWEZIGHEID VAN PERSONEEL

Bij afwezigheid van personeel kunnen de loonkosten van de afwezige werknemer onder voorwaarden worden gedeclareerd bij VFGS, de verzuimverzekering ten behoeve van het gereformeerd schoolonderwijs. Deze voorwaarden behelzen onder meer dat de afwezigheid verband houdt met ziekte en of schorsing van de werknemer. Voorts geldt dat er eerst sprake kan zijn van declaratie als de afwezigheid van de werknemer ten minste twee weken heeft geduurd. Ook wanneer de vervanger zelf afwezig is, kunnen de loonkosten van de afwezig vervanger met inachtneming van voornoemde voorwaarden voor vergoeding in aanmerking komen, voor zover er jegens de vervanger een loondoorbetalingsplicht bestaat.

## 6.2 DECLARATIE EVENTUELE UITKERINGSLASTEN BIJ UITDIENSTTREDING

Op grond van de Wet op het primair onderwijs worden werkloosheidsuitkeringen van voormalig werknemers ten laste van de laatste werkgever gebracht. Dit heeft in dit verband tot gevolg dat de werkgever ook eigen risicodrager is voor uitkeringslasten die ontstaan na het – al dan niet van rechtswege – eindigen van vervangingsbetrekkingen. Ter dekking van het risico op betaling van werkloosheidslasten is het schoolbestuur aangesloten bij het Participatiefonds dan wel het BWGS. Dit fonds neemt onder voorwaarden de uitkeringslasten bij ontslag voor zijn rekening. De uitkeringslasten na einde van een vervangingsbetrekking kunnen zonder enige vorm van nadere toetsing door het fonds worden gedeclareerd, mits kan worden aangetoond dat de vervanger gedurende de benoemingsperiode uitsluitend vervangingswerkzaamheden heeft verricht en de redenen voor vervanging in het reglement-BWGS of PF zijn opgenomen.

# BIJLAGE 1: STATISTIEKEN VERVANGINGSBEHOEFTE

In deze bijlage worden weergaves van het historische verzuim opgenomen. Vanuit RAET kunnen de verzuimrapporten worden gedraaid.

**Let op onderstaande tabellen en grafiek zijn FICTIEF**

**Bovenstaande tabel wordt gegenereerd door het rapport genaamd: Kopie van R-ON-60100-a Kengetallen ziekteverzuim per maand - Organisatorische Eenheid. U vindt deze onder het kopje Verzuim in de rapportagetool.**

**De onderstaande grafiek is afkomstig uit hetzelfde rapport.**



**Bovenstaande tabel wordt gegenereerd door het rapport genaamd: Kopie van R-ON-60200-a Kengetallen ziekteverzuim per maand – Kostenplaats. U vindt deze onder het kopje Verzuim in de rapportagetool.**