

NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS in het PO: aspecten personeelsbeleid

De coronacrisis vraagt veel van iedereen in het onderwijs. De overheid trekt daarom de komende tweeënhalfjaar in totaal € 8,5 miljard beschikbaar voor een Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het programma is gericht op de persoonlijke en praktische ontwikkelingen van leerlingen en het inhalen en herstellen van vertragingen.

Vanaf het schooljaar 2021-2022 krijgt iedere school per leerling ongeveer € 700,- en, zoals het er nu naar uit ziet, € 500,- in het daaropvolgende jaar voor een eigen schoolprogramma. Daarvoor kunnen scholen kiezen uit een menukaart van kansrijke interventies. Voorbeelden van deze interventies zijn: een-op-een-begeleiding, instructie in kleine groepen, interventies gericht op het welbevinden van leerlingen of meer onderwijs binnen of buiten reguliere schooltijden. Al deze interventies hebben in ieder geval één ding gemeen: het vergt extra inzet van personeel en ondersteuning. Waar moet u als schoolleider op letten bij het tijdelijk aannemen van extra personeel op basis van deze subsidie? We onderscheiden daarbij drie belangrijke thema's:



INDIENSTREDING

Zoals het er nu naar uitziet worden de extra gelden tijdelijk voor de duur van 2,5 jaar verstrekt. De extra werkzaamheden zullen dus over het algemeen een tijdelijk karakter hebben. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst is de werkgever gebonden aan een van de benoemingsgronden van artikel 3.1 cao PO. Bij tijdelijke benoemingen in het kader van NPO-gelden, ligt de grond 'arbeid voor kennelijk tijdelijke aard' het meest voor de hand. Om ervoor te zorgen dat deze grond ook zo veel mogelijk wordt gebruikt, is bij het doorgeven van benoemingen aan het administratiekantoor eveneens mogelijk de optie 'inzet in het kader van het NPO' te selecteren.

Op een reeks van arbeidsovereenkomsten in verband met werk van kennelijk tijdelijke aard is ook de zogenaamde ketenbepaling van toepassing. Uit de wet en de CAO PO volgt kortweg dat wanneer de keten van dienstverbanden de duur van 36 maanden (met inbegrip van tussenpozen van zes maanden of korter) heeft overschreden, de laatste aangegane arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Ook ontstaat er van rechtswege een vast dienstverband als de keten bestaat uit meer dan 3 arbeidscontracten aangegaan in verband met werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard.

Ontstaan er in het kader van de NPO nieuwe functies binnen de schoolorganisatie, zorg er dan voor dat voorafgaand aan de werving duidelijk is welke inschaling er bij deze functies hoort, en pas indien nodig het functieboek op deze nieuwe functies aan. De fase van contracteren vraagt enige zorgvuldigheid. De **handreiking arbeidsvoorwaardengesprek** kan daarbij behulpzaam zijn. Wees verder alert op de verwachtingen die tijdens de procedure over en weer worden gewekt. Het betreft hier arbeid van tijdelijke aard. Benoem dat ook richting de medewerker, zeker als er vooralsnog geen perspectief bestaat dat er in de komende periode structurele formatieruimte vrijvalt.

Overigens kan extra formatieruimte ook worden ingevuld middels een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang van huidige personeelsleden. Een tijdelijke uitbreiding wordt doorgaans niet als een zelfstandige arbeidsovereenkomst gekwalificeerd. Om die reden is de ketenbepaling hierop niet van toepassing.



INTRODUCTIE EN BEGELEIDING

Het aantrekken van meerdere nieuwe collega's tegelijkertijd vraagt veel van de schoolleiding. Het wegwijs maken van collega's in de organisatie, het ze thuis laten voelen binnen het team en de vakinhoudelijke begeleiding zijn zaken die om organisatie vragen. Het is daarom zaak dat het (midden)management hiervoor voldoende tijd en aandacht kan hebben. Een duidelijk introductieprogramma, adequate vakinhoudelijke begeleiding gedurende de eerste periode van de dienstbetrekking en aandacht van leidinggevende en collega's kunnen bijdragen aan een goede start van de werknemer op school. Daarbij heeft de startende leerkracht in het kader van begeleiding recht op ondersteuning van een coach (niet zijnde de direct leidinggevende).



UITDIENSTTREDING

Op het moment dat de subsidie wordt stopgezet, kan het zijn dat daarmee noodzakelijkerwijs een einde moet komen aan het dienstverband van een extra kracht die is aangenomen om de leerachterstanden in te halen. Kan dat zomaar?

1. Aanzegging. Een tijdelijk contract loopt automatisch af op de overeengekomen einddatum. Wel moet de werkgever, op straffe van een boete, een maand van tevoren de betreffende werknemer laten weten dat het contract niet wordt verlengd. (Bij arbeid van kennelijk tijdelijk aard gelden geen van de wet afwijkende afspraken omtrent de aanzegging).

2. Werkloosheidslasten. Indien een werknemer na afloop van het tijdelijke contract in verband met werkloosheid een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering aanvraagt, dan komen de lasten hiervan primair voor rekening van de school. Onder voorwaarden wordt deze uitkeringslast door BWGS of PF vergoed.

- Participatiefonds (PF). Het PF is bezig met het hervormen van hun dienstverlening. De streefdatum om deze in te voeren is 1 augustus 2022. Standaard betaalt ieder schoolbestuur vanaf dat moment een eigen bijdrage van 50% en wordt 50% vergoed vanuit het fonds. Als het ontslag stoelt op één van de beëindigingsgronden in het reglement, kan de werkgever een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%. Het aantal gronden in het reglement-PF wordt echter fors gereduceerd. Hoe dit er precies uit komt te zien is nu nog gissen. De verwachting is dat bedrijfseconomisch ontslag (ofwel i.c. daling van inkomsten) een ontslaggrond behelst op grond waarvan verlaging van de eigen bijdrage mogelijk is. Maar daarbij wordt wel gekeken naar de volledige financiële situatie bij de werkgever. Als de daling van NPO-gelden samenvalt met stijging van de Rijksbesteding, vervalt waarschijnlijk de grond op basis waarvan verlaging van de eigen bijdrage mogelijk is. Financieel is er dan namelijk ruimte om de medewerker te behouden, al dan niet door interne herplaatsing.
- BWGS. Stichting BWGS maakt andere keuzes. BWGS stelt scholen in staat om bij elke ontslagsituatie (mits de situatie valt onder één van de ontslaggronden in het reglement) 90% van de uitkeringslasten vergoed te krijgen. De overige 10% komt altijd voor rekening van de school. Deze verandering zal tegelijkertijd met de modernisering van het PF in werking treden. Het aantal ontslaggronden, zoals we die nu kennen, blijft echter ongewijzigd. Dit betekent dat een ontslag bij BWGS kan worden gemeld op grond van opheffing van de betrekking vanwege daling of beëindiging van een landelijke subsidie.

3. Transitievergoeding. Als een tijdelijk contract op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd, heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. De hoogte van deze vergoeding is 1/3 maandsalaris voor ieder volledig dienstjaar bij de werkgever (als geen volledig dienstjaar is gewerkt, wordt de vergoeding naar rato berekend).

4. Herbenoemingsverplichting. Ook geldt er vooralsnog een herbenoemingsverplichting zolang werknemer een aan de school toegerekende werkloosheidsuitkering door de ex-werknemer wordt ontvangen en de werknemer meer dan een jaar bij de werkgever in dienst is geweest. Bij de inwerkingtreding van de modernisering van PF komt deze verplichting te vervallen. Door het uitstellen van de behandeling van het wetsvoorstel is tot op heden nog niet duidelijk hoe de herbenoemingsverplichting eventueel anders wordt georganiseerd als onderdeel van de PF-hervorming.

Ten aanzien van een tijdelijke uitbreiding geldt dat bij het einde hiervan geen transitievergoeding is verschuldigd aan de werknemer. Wel kan het einde van een tijdelijke uitbreiding de werknemer het recht op een WW-uitkering opleveren, wanneer de werknemer daarmee minstens 5 arbeidsuren verliest.

TOT SLOT

Bij vragen rondom de inzet van personeel op basis van NPO-gelden kunt u contact opnemen met een van de juridisch adviseurs van het team HRM.

René Tromp 0180 – 442 654
Nadiene Schouwstra 0180 – 442 666