

WEGWIJS
in de tewerkstellingsmaatregelen van
het tewerkstellingsfonds voor het
arbeiderspersoneel van het vrij onderwijs

Luik II en Luik III
Derde oproep
Januari 2010

Hoofdstuk 1. Voor wie is deze brochure bestemd ?	3
Hoofdstuk 2. Korte samenvatting	3
Hoofdstuk 3. Voorstelling van het sectoraal tewerkstellingsfonds	4
3.1. Waarom een tewerkstellingsfonds ?	
3.2. Wettelijk kader	
3.3. Doel	
3.4. De werking van het tewerkstellingsfonds kort samengevat	
3.5. Algemene principes mbt de werking van het fonds	
3.6. Voorwaarden om van de middelen te genieten	
3.7. Procedure voor de toekenning van de middelen	
3.8. Duur/looptijd	
3.9. Essentiële vermeldingen op de toekenningsbrief	
Hoofdstuk 4. Tewerkstellingsmaatregelen derde oproep LUIK 2	7
4.1. Doel	
4.2. Welke arbeid(st)ers komen in aanmerking ?	
4.3. Welk arbeidscontract ?	
4.4. Toekenning van de VAP-dagen	
4.5. De flexibele arbeidsregeling	
4.6. Financiële tussenkomst uit het sectoraal tewerkstellingsfonds	
4.7. De aanvraag	
4.8. De betalingswijze	
4.9. De jaarlijkse rapportering en eindafrekening	
Hoofdstuk 5. Tewerkstellingsmaatregelen derde oproep LUIK 3	11
5.1. Doel	
5.2. Welke arbeid(st)ers komen in aanmerking ?	
5.3. Toekenning van de VAP-dagen	
5.4. De vervangende tewerkstelling	
5.5. Wat met de VAP-dagen voor de vervanger ?	
5.6. Financiële tussenkomst uit het sectoraal tewerkstellingsfonds	
5.7. De aanvraag	
5.8. De betalingswijze	
5.9. De jaarlijkse rapportering en eindafrekening	
Hoofdstuk 6. De combinatie van LUIK 2 met LUIK 3	15
6.1. Hoe LUIK 2 en LUIK 3 combineren ?	
6.2. Hoe verloopt deze combinatie voor een school die vanaf schooljaar 2009-2010 LUIK 2 toepast ?	
Hoofdstuk 7. Bijzondere situaties	16
7.1. Daling van arbeidsvolume	
7.2. In- en uitdiensttredingen	
7.3. Andere bijzondere situaties	
CONTACTGEGEVENS sectoraal tewerkstellingsfonds	17
 BIJLAGEN:	
AANVRAAGFORMULIER LUIK 2	
AANVRAAGFORMULIER LUIK 3	

HOOFDSTUK 1. Voor wie is deze brochure bestemd?

Deze brochure is bedoeld voor de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden van de vrije gesubsidieerde scholen van de Vlaamse Gemeenschap die ressorteren onder PC 152.

Let wel:

- deze tewerkstellingsmaatregelen zijn niet van toepassing in de Vlaamse hogescholen;
- voor de zonale busbegeleiders is een afzonderlijke regeling van toepassing.

HOOFDSTUK 2. Korte samenvatting (situatie januari 2010)

De sociale partners van de sector wensen met een reeks van maatregelen te komen tot betere contracten voor het arbeiderspersoneel. Daarvoor zijn middelen voorzien in onderwijsCAO VIII. Een Tewerkstellingsfonds werd opgericht.

LUIK 1:

In LUIK 1 kon een school de preciaire contracten (= contracten van vakantie tot vakantie + contracten van bepaalde duur met dagen toegestane afwezigheid) omzetten in volwaardige 10-maandencontracten. Luik 1 was bedoeld voor Arbeid(st)ers die worden ingezet voor taken die enkel of vooral worden uitgevoerd op schooldagen (bijvoorbeeld: middagtoezichters, keukenpersoneel ...). Exclusief voor deze categorie van arbeid(st)ers konden scholen subsidiëring bekomen voor de toekenning van extra betaalde vrije dagen (VAP-dagen). De middelen werden voor onbepaalde duur toegekend. Trouwens, vanaf schooljaar 2009-2010 kunnen geen preciaire contracten meer afgesloten worden met het arbeiderspersoneel. **Scholen konden tot eind mei 2009 een dossier indienen voor Luik 1. Er komt voor Luik 1 geen tweede oproep.**

LUIK 2:

In een LUIK 2 van de tewerkstellingsmaatregelen, krijgen de werkgevers vanaf het schooljaar 2009-2010 het aanbod om 10-maandencontracten om te zetten naar contracten van onbepaalde duur. Hiertoe worden 15 VAP-dagen gesubsidieerd door het Tewerkstellingsfonds. Samen met de wettelijke verlof- en feestdagen en eventueel de toepassing van flexibiliteit op jaarbasis, helpen deze 15 VAP-dagen om het grootste deel van de vakantieperiodes tijdens het schooljaar te overbruggen. Ook de middelen uit LUIK 2 worden voor onbepaalde duur toegekend.

Scholen die eerder geen aanvraag hebben ingediend kunnen dit vooralsnog doen. Zij kunnen een tussenkomst bekomen voor VAP-dagen vanaf schooljaar 2010-2011 en verder, voor onbepaalde duur. → GA NAAR HOOFDSTUK 4 VAN DEZE BROCHURE (pag. 7)

LUIK 3:

In een LUIK 3 van de tewerkstellingsmaatregelen, krijgen de werkgevers die één of meerdere arbeid(st)er(s) in dienst hebben met een contract van onbepaalde duur vanaf het schooljaar 2010-2011 de kans om 15 VAP-dagen toe te kennen. Voorwaarde is dat de school voorziet in vervangende tewerkstelling. → GA NAAR HOOFDSTUK 5 VAN DEZE BROCHURE (pag.11)

NIEUW

HOOFDSTUK 3. Voorstelling van het sectoraal tewerkstellingsfonds

3.1. Waarom een tewerkstellingfonds?

De sociale partners van de sector "vrij gesubsidieerd onderwijs" willen een reeks maatregelen nemen ter ondersteuning van een duurzame tewerkstelling van het arbeiderspersoneel. Met de beschikbare middelen wordt gefocust op drie doelen:

- o preciaire contracten in de toekomst onmogelijk maken. "Preactie contracten" zijn contracten die per trimester (van vakantie tot vakantie) worden afgesloten of contracten met niet-betaalde dagen (bijvoorbeeld "toegestane afwezigheid")
- o De mogelijkheid creëren om 10-maandencontracten om te zetten naar contracten van onbepaalde duur. Scholen opteren ervoor om de tewerkstelling in de zomervakantie te onderbreken. Meestal doet men dat met contracten van bepaalde duur (over één schooljaar). Het personeelslid kan daardoor geen ononderbroken tewerkstelling opbouwen, vereist voor bijvoorbeeld regelingen als tijdskrediet, landingsbanen of brugpensioen.
- o Het verlagen van de werkdruk door toekenning van bijkomende vakantiedagen, gecombineerd met het creëren van vervangende tewerkstelling.

3.2. Wettelijk kader

In onderwijsCAO VIII (2005-2009) werd een bedrag van 3.215.000 € voorzien "om contracten van een volledig schooljaar of contracten van onbepaalde duur mogelijk te maken voor het contractueel MVD-personeel in het gemeenschapsonderwijs en het onderhoudspersoneel in het gesubsidieerd vrij onderwijs". Deze middelen worden toegekend vanaf schooljaar 2008-2009. Na indexering en verdeling over beide netten werd (voor schooljaar 2008-2009) een som van 2.003.000 € toegekend aan het gesubsidieerd vrij onderwijs.

De hierna beschreven maatregelen werden vastgelegd in volgende CAO's:

- o het akkoord van sectorale sociale programmering voor de jaren 2005-2009 dat betrekking heeft op de sector "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap, afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA (CAO VIII van 6 oktober 2006);
- o de sectorale CAO PC 152 van 25 november 2008 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden;
- o de sectorale CAO PC 152 van 23 febr. 2009 betreffende de omzetting van preciaire contracten naar contracten van bepaalde duur;
- o sectorale CAO PC 152 van 23 febr. 2009 betreffende de duur van de contracten;
- o de sectorale CAO PC 152 van 2 febr. 2010 betreffende de omzetting van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur.
- o de sectorale CAO PC 152 van 2 febr. 2010 betreffende de toekenning van extra vrije dagen aan arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur, gecombineerd met vervangende tewerkstelling

3.3. Doel

Met de beschikbare middelen het maximaal:

- o realiseren van volwaardige contracten van bepaalde duur. Door de financiering van extra vrije dagen worden arbeidsovereenkomsten mogelijk van minimaal een

volledig schooljaar en met loongarantie voor alle dagen, ook tijdens de korte schoolvakanties (deze ondersteuning wordt enkel voorzien voor personeelsleden die ingezet worden voor taken die in principe enkel op schooldagen worden uitgevoerd). Deze maatregel kon met terugwerkende kracht uitgevoerd worden vanaf schooljaar 2008-2009 en is inmiddels afgesloten.

- o het omzetten van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur. Door de financiering van extra vrije dagen, al dan niet gecombineerd met een flexibele arbeidsregeling, wordt de zomervakantie overbrugd. Deze maatregel was al voorzien vanaf schooljaar 2009-2010 en wordt nu hernomen vanaf schooljaar 2010-2011.
- o Het verlagen van de werkdruk bij arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur door de financiering van extra vrije dagen, gecombineerd met het voorzien van vervangende tewerkstelling en dit vanaf schooljaar 2010-2011.

Deze maatregelen dienen te leiden tot een verhoging van het aantal contractueel gepresteerde arbeidsuren (= het aantal arbeidsuren onder contract).

3.4. De werking van het tewerkstellingsfonds kort samengevat

Het tewerkstellingsfonds werd opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst op 23 febr. 2009. Het wordt beheerd door een paritair samengestelde Raad van Beheer. De beheerders worden aangewezen door de leden van het paritair comité 152, verantwoordelijk voor de Vlaamse Gemeenschap. De samenstelling van de raad van beheer ziet er als volgt uit:

- 3 vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties, nl. van het V.S.K.O;
- 3 vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, nl. van ACV-Voeding en Diensten en ABVV-Algemene Centrale.

De overheid maakt de middelen waarvan hoger sprake over aan het Sectoraal Tewerkstellingsfonds dat de gelden controleert, beheert en verdeelt met het oog op de verbetering van de arbeidsomstandigheden van het arbeiderspersoneel, zoals voorzien in onderwijsCAO. Deze middelen worden jaarlijks geïndexeerd en ook de verdeelsleutel gemeenschapsonderwijs/gesubsidieerd vrij onderwijs kan in de toekomst herzien worden op basis van de tewerkstelling van de betrokken personeelsleden.

Het Fonds lanceert een oproep. De scholen kunnen hierop inschrijven door een aanvraag in te dienen. De Raad van Beheer van het Fonds keurt de dossiers goed en vanuit het Fonds worden de middelen verdeeld.

3.5. Algemene principes mbt de werking van het fonds

a. aangroei van het arbeidsvolume

De extra middelen dienen te resulteren in een aangroei van het arbeidsvolume op het niveau van de school die inschrijft op de maatregelen. Het arbeidsvolume wordt gemeten op basis van het aantal contractuele arbeidsuren (zeg maar het aantal arbeidsuren onder contract). Het arbeidsvolume wordt gemeten op jaarbasis, zijnde per schooljaar (1 sept. – 31 aug.)

Afwijkingen op deze regel kunnen toegestaan worden als het gaat over een structurele daling (bijvoorbeeld drastische daling leerlingenaantal). Om te kunnen blijven genieten van de financiële tegemoetkomingen, moet de werkgever een structurele daling in het arbeidsvolume voorafgaandelijk per aangetekende brief aan het Fonds melden. (zie hoofdstuk 7. bijzondere situaties)

b. toekenning van de middelen

Deze worden in principe voor onbepaalde duur toegekend en moeten voor bijkomende arbeidsvolume van onbepaalde duur worden gebruikt.

c. maatregelen in drie luiken

LUIK 1

Een school had de mogelijkheid om in de loop van schooljaar 2008-2009 preciaire contracten om te zetten naar volwaardige 10-maanden-contracten en voor bepaalde groepen middelen te bekomen uit het Tewerkstellingsfonds. Vanaf het schooljaar 2009-2010 dienen alle arbeid(st)ers een volwaardig 10-maanden-contract aangeboden te worden. Met een volwaardig 10-maandencontract wordt bedoeld: een arbeidsovereenkomst van ten minste een volledig schooljaar (1 september – 30 juni), deze contracten dienen te voorzien in de betaling van loon op alle dagen, behoudens de dagen waarvoor vakantiegeld is voorzien (dit met uitzondering van de vervangingsovereenkomsten en enkel voor wat betreft de duur van de overeenkomsten). Er kunnen voor deze maatregel geen nieuwe aanvragen meer gebeuren.

LUIK 2

Vanaf schooljaar 2009-2010 kon de school overgaan tot de maatregelen die voorzien in het omzetten van contracten van bepaalde duur in contracten van onbepaalde duur. Deze maatregel wordt nu hernomen in de derde oproep voor scholen die deze maatregel wensen te nemen vanaf schooljaar 2010-2011.

LUIK 3

Vanaf schooljaar 2010-2011 kan de school overgaan tot maatregelen die voorzien in verlaging van de werkdruk bij arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur, dit gecombineerd met het voorzien van vervangende tewerkstelling.

d. het sociaal overleg

Alle maatregelen die genomen worden in het kader van de door het Fonds toegekende middelen zijn voorwerp van sociaal overleg in de school. Dit overleg gebeurt voorafgaandelijk aan de aanvraag en naar aanleiding van de jaarlijkse rapporten.

3.6 Voorwaarden om van de middelen te kunnen genieten

- Behoren tot het paritair comité 152 : het kengetal van het RSZ-nummer (in principe de eerste 3 cijfers) = 074;
- behoren tot de Vlaamse Gemeenschap;
- de Vlaamse hogescholen zijn uitgesloten.

3.7 Procedure voor de toekenning van de middelen

Het Fonds lanceert een oproep naar de werkgevers in de sector en doet dit via alle geschikte kanalen (site VSKO, syndicale info, enz. ...). Als toekenningsvoorwaarden wijzigen en/of verruimen wordt een nieuwe oproep gelanceerd.

Kandidaat-werkgevers dienen tijdig een aanvraagdossier in. Het Fonds onderzoekt de aanvragen en kent conform de vastgestelde criteria al dan niet een financiële tussenkomst toe. De organisaties ontvangen een toekenningsbrief met daarin het bedrag dat wordt toegekend.

3.8 Duur/looptijd

De toekenning is voor onbepaalde duur, tenzij het Fonds hierover uitdrukkelijk anders beslist. De toekenning kan beëindigd worden in twee gevallen:

- Het Fonds kan de toekenning beëindigen wanneer een werkgever zich niet aan de vastgelegde regels houdt. (zie rubrieken hieronder).
- Een werkgever kan zijn toekenning geheel of gedeeltelijk stopzetten via een aangetekend schrijven aan het Fonds (zie ook bijzondere situaties: hoofdstuk 7)

3.9 Essentiële vermeldingen op de toekenningsbrief

a. De juridische werkgever

- o De tewerkstelling wordt aan één juridische werkgever toegekend.
- o De tewerkstelling wordt vastgelegd in een arbeidscontract bij deze werkgever.
- o De middelen mogen nooit op eigen initiatief aan een andere werkgever ten dienste worden gesteld.
- o Een herstructurering van de organisatie wordt steeds vooraf aan het Fonds gemeld.

b. De betrokken personeelsleden

Dit zijn de personeelsleden waarvoor:

- o Een precair contract wordt omgezet in een contract van bepaalde duur (voor minimum een volledig schooljaar);
- o Een contract van bepaalde duur wordt omgezet naar een contract van onbepaalde duur.

c. Het toegekend bedrag van de financiële tussenkomst (op jaarbasis, zijnde één schooljaar)

Dit toegekende bedrag moet integraal besteed worden aan bijkomend arbeidsvolume binnen eenzelfde schooljaar. Het is NIET mogelijk om de gelden naar een volgend schooljaar over te dragen.

Het bedrag wordt jaarlijks herzien op basis van het uurloon van de maand september. Het bedrag kan wel worden aangepast wanneer de school een daling van het personeelsbestand kent (zie bijzondere situaties: hoofdstuk 7)

HOOFDSTUK 4. Tewerkstellingsmaatregelen derde oproep : LUIK 2 het omzetten van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur (vanaf schooljaar 2010-2011)

Ook vanaf het schooljaar 2010-2011 kan een school inschrijven op het LUIK 2 van de tewerkstellingsmaatregelen.

Scholen die nog arbeid(st)ers in dienst blijven houden met een precair contract, handelen in strijd met de bepalingen van de CAO's van 07-01-1991 en 23-02-2009. Zij kunnen in geen geval beroep doen op LUIK 2.

Naar aanleiding van deze derde oproep kunnen scholen een aanvraag indienen tot uiterlijk 15 mei 2010. Dit met de bedoeling om vooralsnog contracten van bepaalde duur om te zetten naar contracten van onbepaalde duur. Anders dan in de eerste oproep:

- Worden geen beperkingen gesteld vanwege mogelijks onvoldoende middelen (dus

zal een aanvraag in het geheel worden goedgekeurd, voor alle betrokken arbeid(st)ers)

- Zullen scholen die reeds contracten van onbepaalde duur aanbieden, maar deze jaarlijks opzeggen, eveneens in aanmerking komen voor financiële middelen
- Zullen scholen die reeds contracten van onbepaalde duur aanbieden, maar jaarlijks minstens 15 dagen toegestane afwezigheid inschrijven, eveneens in aanmerking komen voor financiële middelen

4. 1. Doel

Om allerlei redenen gaan scholen over tot het afsluiten van contracten van bepaalde duur, ingaand omstreeks de start van een schooljaar en eindigend omstreeks het einde van een schooljaar.

Door beroep te doen op de tussenkomst vanuit het tewerkstellingsfonds kunnen scholen een aantal dagen vrij van arbeidsprestaties (VAP-dagen) toestaan aan deze arbeid(st)ers, zodat een aantal dagen in de zomervakantie overbrugd kunnen worden en een contract van onbepaalde duur kan afgesloten worden.

De volledige loonkost, verbonden aan 15 VAP-dagen, wordt gefinancierd door het Fonds.

4.2. Welke arbeid(st)ers komen in aanmerking ?

Elke arbeid(st)er (ongeacht de functie) die in het schooljaar 2009-2010 was tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur tot minstens het einde van dat schooljaar (30 juni).

Komen eveneens in aanmerking:

- Arbeid(st)ers waarvan het contract van onbepaalde duur jaarlijks wordt opgezegd op het eind van het schooljaar om een nieuw contract van onbepaalde duur af te sluiten bij aanvang van het nieuwe schooljaar
- Arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur en waarvoor jaarlijks (= in de loop van elk schooljaar van 1/9 tot 31/8) minstens 15 dagen toegestane afwezigheid wordt ingeschreven.

4.3. Welk arbeidscontract ?

Het arbeidscontract voor een arbeid(st)er waarvoor men een tussenkomst ontvangt:

- o is van onbepaalde duur
- o voorziet in een loongarantie voor alle dagen, behoudens de dagen betaalde vakantie

4.4. Toekenning van de VAP-dagen

In een contract van onbepaalde duur moeten theoretisch 15 vakantieweken overbrugd worden. Dit kan gedeeltelijk door de 6 betaalde feestdagen die in deze vakantieperiodes vallen (kerst, nieuwjaar, paasmaandag, nationale feestdag, OLV-hemelvaart en allerheiligen) en de 20 betaalde verlofdagen. Hier kunnen de werkgevers nu 15 VAP-dagen aan toevoegen waarvoor zij een financiering kunnen aanvragen bij het Tewerkstellingsfonds.

In deze redenering ontbreken uiteraard nog een aantal dagen om alle schoolvakantiedagen te kunnen overbruggen. De CAO van 23-02-2009 voorziet in de

mogelijkheid van een flexibele arbeidstijdregeling waardoor tijdens de schoolweken gepresteerde meer-uren (zonder overurentoeslag) kunnen gerecupereerd worden tijdens de vakantieperiodes. De reeds vernoemde CAO voorziet dat de werkgever 5 extra VAP-dagen toekent aan de arbeid(st)er ter compensatie van deze flexibiliteit.

Bijgevolg is het aantal VAP-dagen:

- o 20 (15 + 5) voor een arbeid(st)er in een flexibele arbeidsregeling
- o 15 voor een arbeid(st)er in een vaste wekelijkse arbeidsduur

Het tewerkstellingsfonds komt in LUIK 2 tussen in de kost van 15 VAP-dagen.

De arbeid(st)er is op een VAP-dag vrij van arbeidsprestaties.

De VAP-dagen worden uiterlijk één week voor de aanvang van de herfstvakantie vastgelegd in overleg met de syndicale delegatie van de arbeiders (en dit voor een volledig schooljaar en voor alle betrokken arbeid(st)ers).

Bij ontstentenis van een syndicale delegatie van de arbeiders gebeurt dit in de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité (loc). In dat laatste geval en indien er in de ondernemingsraad of het onderhandelingscomité geen afgevaardigde van het arbeiderspersoneel zetelt, zal een afgevaardigde van het arbeiderspersoneel en lid van het C.P.B.W., aan het overleg kunnen deelnemen. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of loc gebeurt dit overleg met de betrokken arbeid(st)ers.

Alle VAP-dagen dienen uiterlijk op 31 augustus van het desbetreffende schooljaar te zijn opgenomen.

Is de arbeidsovereenkomst geschorst op een VAP-dag (bijvoorbeeld wegens ziekte ...), dan verliest de arbeid(st)er de VAP-dag.

Voor de bepaling van de duurtijd van één VAP-dag wordt de contractuele wekelijkse arbeidsduur gedeeld door 5.

De VAP-dagen worden toegekend met behoud van het normale loon. Onder normaal loon wordt begrepen het loon dat de arbeid(st)er zou ontvangen hebben indien de VAP-dag een gewone wettelijke feestdag zou zijn geweest.

De VAP-dagen worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

Er is geen cumul mogelijk van VAP-dagen uit LUIK1 en VAP-dagen uit LUIK2. Per arbeid(st)er komt het Fonds maximaal voor 15 VAP-dagen tussen.

4.5. de flexibele arbeidsregeling

Scholen kunnen een flexibele arbeidstijdregeling invoeren zodat het overbruggen van de zomervakantie (en dus het afsluiten van contracten van onbepaalde duur) gemakkelijker haalbaar wordt. De flexibele arbeidsregeling maakt het mogelijk de wekelijkse contractuele arbeidsduur te overschrijden.

Dit kan in een vast rooster (bijvoorbeeld: 22 u. in plaats van 20 u. in alle school-weken), maar kan ook deels om bepaalde pieken in het werk op te vangen (bijvoorbeeld n.a.v. een open-deur of een ander evenement ...). Blijft men binnen de wettelijke grenzen (+5 uren per week) dan is er geen overurentoeslag verschuldigd. De recuperatie van de meeruren moet gebeuren binnen het schooljaar (1 sept. – 31 aug.) en kan dus uitgesteld worden tot de zomervakantie.

- o Deze flexibiliteit is enkel voorzien voor de betrokken arbeid(st)ers.
- o Per dag mag men de 9 u.-grens niet overschrijden.

- o De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient gerespecteerd te worden per schooljaar (1 sept. – 31 aug.).
- o In de school kan een flexibele arbeidstijdregeling nooit verplicht opgelegd worden aan de betrokken arbeid(st)ers maar dient steeds te gebeuren op vrijwillige basis.
- o De invoering van alternatieve uurroosters zal gebeuren mits het in acht nemen van de procedure inzake de wijziging van het arbeidsreglement.

4.6. financiële tussenkomst uit het sectoraal tewerkstellingsfonds

Per arbeid(st)er, waarvoor een contract van bepaalde duur wordt omgezet naar een contract van onbepaalde duur, zal een financiële tussenkomst toegekend kunnen worden. Deze financiële tussenkomst zal bedragen:

$15 \times U / 5 \times \text{bruto-uurloon} \times 1,57$

Waarbij:

- o U = de contractuele wekelijkse arbeidsduur
- o Het bedoelde bruto-uurloon is het loon dat voor de betrokken arbeid(st)er van toepassing is op 1 september.

De tussenkomst zal steeds in verhouding staan tot het aantal effectief opgenomen VAP-dagen.

De toekenning van de middelen is van onbepaalde duur, behoudens de bijzondere situaties (zie: hoofdstuk 7). Ook is de school gehouden aan een jaarlijkse rapportering (zie 4.9.).

LET WEL: Het fonds zal de dossiers behandelen in de volgorde van de postdatum van de opgestuurde aanvragen. De aanvragen zullen worden behandeld en goedgekeurd tot uitputting van de beschikbare middelen in het fonds. Aanvragen die behandeld worden nadat de middelen zijn opgebruikt zullen bijgevolg niet meer goedgekeurd worden.

4.7. de aanvraag

De aanvraag tot het bekomen van de financiële tussenkomst dient voorwerp uit te maken van sociaal overleg binnen de inrichting. Dit overleg dient bij voorrang te gebeuren tussen directie en syndicale afvaardiging van de arbeiders. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie van de arbeiders, zal de aanvraag behandeld worden door de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité. In dat laatste geval en indien er in de ondernemingsraad of het onderhandelingscomité geen afgevaardigde van het arbeiderspersoneel zetelt, zal een afgevaardigde van het arbeiderspersoneel en lid van het C.P.B.W., aan het overleg kunnen deelnemen. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie voor de arbeiders, een ondernemingsraad en een lokaal onderhandelingscomité zal het overleg plaatsvinden met de bevoegde vakbondssecretaris(sen).

Een verslag van dit overleg wordt toegevoegd bij de aanvraag tot bekomen van de financiële tussenkomst.

In bijlage bij deze brochure, vindt u het aanvraagformulier (LUIK2)

Samen met het verslag van het sociaal overleg dient dit document uiterlijk op 15 mei 2010 per aangetekend schrijven verstuurd te worden naar het sectoraal tewerkstellingsfonds. (Zie ook "LET WEL" in 4.6.)

De aanvraag gebeurt per school.

4.8. Betalingswijze

Na goedkeuring van het dossier stort het Tewerkstellingsfonds een voorschot ten bedrage van 90 % van de goedgekeurde tussenkomst. Na afloop van het schooljaar wordt een eindafrekening opgemaakt en het saldo betaald. Indien de school (door bijvoorbeeld uitdiensttreding) het volle voorschot niet heeft uitgegeven, zal een verrekening gebeuren bij de betaling van het voorschot van het volgende schooljaar. Het voorschot wordt uiterlijk op 30 september betaald voor het schooljaar dat dan is aangevat.

4.9. De jaarlijkse rapportering en eindafrekening

De school rapporteert jaarlijks aan het Fonds de evolutie van de tewerkstelling, het aantal arbeid(st)ers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, in dienst van de school. Het Fonds stelt hiervoor een modelformulier ter beschikking.

Dit rapport wordt voor goedkeuring ondertekend door de syndicale afvaardiging van de arbeiders, bij ontstentenis hiervan door de secretaris van de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité.

Dit rapport bevat een kopie van de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur die werden afgesloten in het kader van het dossier. Het rapport bevat een staat van effectief opgenomen en te financieren VAP-dagen, per betrokken arbeid(st)er.

Het jaarlijks rapport dient opgestuurd aan het Fonds en dit uiterlijk op 30 september van het schooljaar dat volgt op het schooljaar waarvoor een tussenkomst is toegekend.

Het Fonds maakt de eindafrekening en betaalt het saldo van de tussenkomst uiterlijk op 30 november van datzelfde jaar.

Wordt het jaarrapport niet ingediend dan zal het Fonds het betaalde voorschot terugvorderen.

HOOFDSTUK 5. Tewerkstellingsmaatregelen derde

oproep : LUIK 3

Toekennen van extra vrije dagen aan arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur en vervangende tewerkstelling (vanaf schooljaar 2010-2011)

Vanaf het schooljaar 2010-2011 kan een school die één of meerdere arbeid(st)er(s) in dienst heeft met een contract van onbepaalde duur inschrijven op het LUIK 3 van de tewerkstellingsmaatregelen.

5.1. Doel

Tot hertoe beperkten de maatregelen van het tewerkstellingsfonds zich tot arbeid(st)ers met preciaire of tijdelijke contracten. Met LUIK 3 kunnen scholen die deels of uitsluitend arbeid(st)ers in dienst hebben met een contract van onbepaalde duur ook genieten van de tewerkstellingsmaatregelen.

Voor elke arbeid(st)er met een contract van onbepaalde duur kan de school een tussenkomst bekomen die de volledige loonkost dekt voor het toekennen van 15 extra vrije dagen (VAP-dagen). De school dient echter te voorzien in vervangende tewerkstelling. Het arbeidsvolume van de vervanging is minstens even groot als het arbeidsvolume dat de VAP-dagen vertegenwoordigt.

5.2 Welke arbeid(st)ers komen in aanmerking ?

Elke arbeid(st)er (ongeacht de functie) die in het schooljaar 2009-2010 was tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur en nog in dienst is op 31 augustus.

De arbeid(st)ers die momenteel werken met een contract van onbepaalde duur en waarvoor de school beroep deed op LUIK 2 komen niet meer in aanmerking voor LUIK 3. Met andere woorden: er is geen cumul mogelijk van de maatregelen in LUIK 2 en deze in LUIK 3.

Worden voor dit hoofdstuk niet beschouwd als zijnde contracten van onbepaalde duur: De contracten van onbepaalde duur die jaarlijks voorzien in minstens 15 dagen toegestane afwezigheid. Zie hiervoor de maatregelen in LUIK 2.

Voor arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur en die jaarlijks worden afgedankt n.a.v. het einde van het schooljaar (omstreeks 30 juni) kan men geen beroep doen op de maatregelen in LUIK 3. Zie hiervoor de maatregelen in LUIK 2.

5.3. Toekenning van de VAP-dagen

Het tewerkstellingsfonds komt in LUIK 3 tussen in de kost van 15 VAP-dagen.

De arbeid(st)er is op een VAP-dag vrij van arbeidsprestaties.

De school kan de VAP-dagen niet selectief toekennen. Met andere woorden: Als een school beroep doet op LUIK 3 dan dient de school VAP-dagen toe te kennen aan alle in dienst zijnde arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur die in aanmerking komen voor VAP-dagen.

De VAP-dagen worden uiterlijk één week voor de aanvang van de herfstvakantie vastgelegd in overleg met de syndicale delegatie van de arbeiders (en dit voor een volledig schooljaar en voor alle betrokken arbeid(st)ers).

Bij ontstentenis van een syndicale delegatie van de arbeiders gebeurt dit in de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité (loc). In dat laatste geval en indien er in de ondernemingsraad of het onderhandelingscomité geen afgevaardigde van het arbeiderspersoneel zetelt, zal een afgevaardigde van het arbeiderspersoneel en lid van het C.P.B.W., aan het overleg kunnen deelnemen. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of loc gebeurt dit overleg met de betrokken arbeid(st)ers.

Alle VAP-dagen dienen uiterlijk op 31 augustus van het desbetreffende schooljaar te zijn opgenomen.

Is de arbeidsovereenkomst geschorst op een VAP-dag (bijvoorbeeld wegens ziekte ...), dan verliest de arbeid(st)er de VAP-dag.

Voor de bepaling van de duurtijd van één VAP-dag wordt de contractuele wekelijkse arbeidsduur gedeeld door 5.

De VAP-dagen worden toegekend met behoud van het normale loon. Onder normaal loon wordt begrepen het loon dat de arbeid(st)er zou ontvangen hebben indien de VAP-dag een gewone wettelijke feestdag zou zijn geweest.

De VAP-dagen worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

Er is geen cumul mogelijk van VAP-dagen uit LUIK2 en VAP-dagen uit LUIK3. Per arbeid(st)er komt het Fonds maximaal voor 15 VAP-dagen tussen.

5.4. De vervangende tewerkstelling

De school dient te voorzien in vervangende tewerkstelling. Het arbeidsvolume van de vervanging is minstens even groot als het arbeidsvolume dat de VAP-dagen vertegenwoordigt.

De vervangende tewerkstelling kan gerealiseerd worden op drie manieren:

- Door de verhoging van de contractuele arbeidsduur van één of meerdere deeltijdse arbeid(st)er(s) die reeds in dienst zijn
- Door de aanwerving van één of meerdere bijkomende arbeid(st)er(s) met een contract van onbepaalde duur
- Door realisatie van bijkomende tewerkstelling bij de arbeid(st)er(s) waarvoor men in LUIK 2 meer-tewerkstelling voorziet in het kader van een flexibele arbeidsregeling (meer-tewerkstelling, nodig voor de opbouw van recupdagen om juli/augustus te overbruggen)

Een school kan deze maatregelen ook combineren teneinde de vervangende tewerkstelling te realiseren.

De vervangende tewerkstelling dient gerealiseerd vanaf uiterlijk 1 september 2010.

Het creëren van deze vervangende tewerkstelling dient per schooljaar te resulteren in een verhoging van het arbeidsvolume, zijnde het arbeidsvolume dat het totaal aan VAP-dagen vertegenwoordigt. De verhoging dient gerealiseerd, vanaf schooljaar 2010-2011 en dit ten opzicht van het arbeidsvolume in het schooljaar 2009-2010.

5.5. Wat met VAP-dagen voor de vervanger(s) ?

De arbeid(st)er(s) die eventueel bijkomend word(t)(en) aangeworven in het kader van LUIK 3 zal/zullen ook recht hebben op 15 VAP-dagen. De school zal echter niet moeten voorzien in vervangende tewerkstelling van deze VAP-dagen. Het fonds zal de kost van deze VAP-dagen financieren. Zie ook vermelding op het aanvraagformulier.

Hebben de deeltijdse arbeid(st)ers die in het kader van de vervangende tewerkstelling een uitbreiding van contractuele arbeidsduur bekomen recht op VAP-dagen (uit het luik 1, luik 2 of luik 3) dan dient de contractuele arbeidsduur (die dient als basis voor de berekening voor de VAP-dagen) aangepast te worden. Met andere woorden: De VAP-uren zullen verhogen. De school dient niet te voorzien in vervangende tewerkstelling van de verhoging in VAP-uren. Het fonds zal de kost van de verhoging van de VAP-uren financieren. Zie ook vermelding op het aanvraagformulier.

5.6. De financiële tussenkomst uit het sectoraal tewerkstellingsfonds

Per arbeid(st)er waarvoor een beroep wordt gedaan op de maatregelen in LUIK 3 zal een financiële tussenkomst toegekend kunnen worden.

Deze financiële tussenkomst zal bedragen:

$15 \times U / 5 \times \text{bruto-uurloon} \times 1,57$

Waarbij:

- U = de contractuele wekelijkse arbeidsduur
- Het bedoelde bruto-uurloon is het loon dat voor de betrokken arbeid(st)er van toepassing is op 1 september.

De tussenkomst zal steeds in verhouding staan tot het aantal effectief opgenomen VAP-dagen.

De toekenning van de middelen is van onbepaalde duur, behoudens de bijzondere situaties (zie: hoofdstuk 7).

Ook is de school gehouden aan een jaarlijkse rapportering (zie 5.9.).

LET WEL: Het fonds zal de dossiers behandelen in de volgorde van de postdatum van de opgestuurde aanvragen. De aanvragen zullen worden behandeld en goedgekeurd tot uitputting van de beschikbare middelen in het fonds. Aanvragen die behandeld worden nadat de middelen zijn opgebruikt zullen bijgevolg niet meer goedgekeurd worden.

5.7. De aanvraag

De aanvraag tot het bekomen van de financiële tussenkomst dient voorwerp uit te maken van sociaal overleg binnen de inrichting. Dit overleg dient bij voorrang te gebeuren tussen directie en syndicale afvaardiging van de arbeiders. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie van de arbeiders, zal de aanvraag behandeld worden door de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité. In dat laatste geval en indien er in de ondernemingsraad of het onderhandelingscomité geen afgevaardigde van het arbeiderspersoneel zetelt, zal een afgevaardigde van het arbeiderspersoneel en lid van het C.P.B.W., aan het overleg kunnen deelnemen. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie voor de arbeiders, een ondernemingsraad en een lokaal onderhandelingscomité zal het overleg plaatsvinden met de bevoegde vakbondssecretaris(sen).

Een verslag van dit overleg wordt toegevoegd bij de aanvraag tot bekomen van de financiële tussenkomst.

In bijlage bij deze brochure, vindt u het aanvraagformulier (LUIK3)

Samen met het verslag van het sociaal overleg dient dit document uiterlijk op 15 mei 2010 per aangetekend schrijven verstuurd te worden naar het sectoraal tewerkstellingsfonds (zie ook "LET WEL" in 5.6.)

De aanvraag gebeurt per school.

5.8. Betalingswijze

Na goedkeuring van het dossier stort het Tewerkstellingsfonds een voorschot ten bedrage van 90 % van de goedgekeurde tussenkomst. Na afloop van het schooljaar wordt een eindafrekening opgemaakt en het saldo betaald. Indien de school (door bijvoorbeeld uitdiensttreding) het volle voorschot niet heeft uitgegeven, zal een verrekening gebeuren bij de betaling van het voorschot van het volgende schooljaar. Het voorschot wordt uiterlijk op 30 september betaald voor het schooljaar dat dan is aangevat.

5.9. De jaarlijkse rapportering en eindafrekening

De school rapporteert jaarlijks aan het Fonds de evolutie van de tewerkstelling, het aantal arbeid(st)ers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, in dienst van de school. Het Fonds stelt hiervoor een modelformulier ter beschikking.

Dit rapport wordt voor goedkeuring ondertekend door de syndicale afvaardiging van de arbeiders, bij ontstentenis hiervan door de secretaris van de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité.

Het rapport bevat een staat van effectief opgenomen en te financieren VAP-dagen, per betrokken arbeid(st)er.

Het jaarlijks rapport dient opgestuurd aan het Fonds en dit uiterlijk op 30 september van het schooljaar dat volgt op het schooljaar waarvoor een tussenkomst is toegekend. Het Fonds maakt de eindafrekening en betaalt het saldo van de tussenkomst uiterlijk op 30 november van datzelfde jaar.

Wordt het jaarrapport niet ingediend dan zal het Fonds het betaalde voorschot terugvorderen.

HOOFDSTUK 6. De combinatie van LUIK 2 met LUIK 3

6.1. Hoe LUIK 2 en LUIK 3 combineren ?

Een school die arbeid(st)ers in dienst heeft met een contract van bepaalde duur en arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur kan in één beweging gebruik maken van LUIK 2 en LUIK 3.

LUIK 3: De school kent 15 VAP-dagen toe aan alle arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur. De school dient te voorzien in vervangende tewerkstelling die minstens even groot is als het arbeidsvolume dat overeen komt met het totaal aantal VAP-dagen.

LUIK 2: De school heeft anderzijds een aantal arbeid(st)ers in dienst met een contract van bepaalde duur. Gebruik makend van LUIK 2 word(t)(en) één of meerdere omgezet naar een contract van onbepaalde duur.

Als hiervoor meer-tewerkstelling nodig is op schooldagen in het kader van een flexibele arbeidsregeling (om de noodzakelijke recupdagen op te bouwen teneinde juli/augustus te kunnen overbruggen) dan kan deze meer-tewerkstelling doorgaan voor de vervangende tewerkstelling die vereist wordt in LUIK 3.

Een school die wenst beroep te doen op de combinatie van LUIK 2 en LUIK 3 dient de twee aanvraagformulieren samen in te dienen.

6.2. Hoe verloopt deze combinatie voor een school die vanaf schooljaar 2009-2010 LUIK 2 toepast ?

Een school die

- heeft gebruik gemaakt van LUIK 2 vanaf het schooljaar 2009-2010
- vanaf schooljaar 2010-2011 wenst gebruik te maken van LUIK 3 voor de andere arbeid(st)ers (die steeds hebben gewerkt met een contract van onbepaalde duur)
- meer-tewerkstelling heeft gerealiseerd om LUIK 2 te kunnen toepassen (we bedoelen hier de meer-tewerkstelling nodig om recupdagen op te bouwen)

kan deze meer-tewerkstelling in rekening brengen als vervangende tewerkstelling, vereist in LUIK 3.

HOOFDSTUK 7. Bijzondere situaties

7.1. Daling van arbeidsvolume

De werkgever moet een structurele daling in het arbeidsvolume voorafgaandelijk per aangetekende brief aan het Fonds melden.

Een structurele daling is ondermeer:

- o een school beslist om een deel van haar activiteiten stop te zetten
- o een school ziet zich genoodzaakt haar organisatie te herstructureren, waardoor tegelijk het arbeidsvolume zal verminderen (bijvoorbeeld n.a.v. een drastische vermindering van leerlingenaantal)
- o een school bevindt zich in financiële moeilijkheden waardoor zij beslist het arbeidsvolume te verminderen

Andere dalingen in arbeidsvolume zijn structureel als zij het gevolg zijn van een structurele ingreep (mogelijks door de subsidiërende overheid)

Een werkgever die een structurele daling van arbeidsvolume voorziet, moet dit vooraf en per aangetekende brief aan het Fonds kenbaar maken met vermelding van

- de periode waarin de vermindering ingang vindt in VTE en hoofden
- de reden die de daling veroorzaakt, een duidelijke formulering van de probleemstelling.

Op basis van objectieve criteria en bij gemotiveerde beslissing, bepaalt het Fonds of de tussenkomst wordt behouden, wordt herzien of wordt teruggevorderd.

Eenzelfde procedure wordt eveneens gehanteerd wanneer het gaat over een herstructurering door fusie, overname of splitsing.

7.2. In- en uitdiensttredingen

In- en uitdiensttredingen dienen niet gemeld te worden aan het Fonds. Eén en ander zal trouwens blijken uit het jaarlijks rapport, zo ondermeer uit de kopies van de arbeidscontracten en staat van effectief opgenomen VAP-dagen, per arbeid(st)er. (zie 4.9. en 5.9.: De jaarlijkse rapportering en eindafrekening)

Het principe is verder dat we bij uitdiensttreding uitgaan van vervanging (tenzij het gaat over een structurele ingreep of een herstructurering – zie hierboven).

De bedoeling is dat de maatregelen over gaan van het personeelslid dat de school verlaat naar het personeelslid dat hij/zij vervangt en dat met betrekking tot:

- o de aard van het contract (contract van bepaalde duur of contract van onbepaalde duur)
- o recht op VAP-dagen

Gaan de maatregelen niet over naar de vervanger dan worden mogelijks niet meer opgenomen VAP-dagen ook niet gefinancierd. (Ook dit zal blijken uit het jaarlijks rapport)

7.3. Andere bijzondere situaties

Alle andere bijzondere situaties kunnen steeds voor advies voorgelegd worden aan het Fonds (zie contactgegevens hieronder)

CONTACTGEGEVENS

Sectoraal Tewerkstellingsfonds Voor de gesubsidieerde inrichtingen van het Vrij Onderwijs (Vlaamse Gemeenschap)
Guimardstraat 1 1040 Brussel

Stafmedewerker: Hans De Becker

Tel.:

Administratief verantwoordelijke: Magda Meskens

e-mail: tewerkstellingsfonds@vsko.be

aanvraagformulier luik 2 (derde oproep)

TEWERKSTELLINGSFONDS

Voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap)

Aanvraag tot bekomen van financiële tussenkomst voor de omzetting van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur

VANAF SCHOOLJAAR 2010-2011

Op te sturen aan het tewerkstellingsfonds – uiterlijk op 15 mei 2010

1. Identificatie van de school

Naam:

Straat: Nummer:

Gemeente:Postnummer:

Rekeningnummer (waarop de financiële tussenkomst mag overgemaakt worden):

Schoolnummer (instellingskenmerk):

2. Identificatie van de werkgever (schoolbestuur of inrichtende macht)

Naam:

Straat: Nummer:

Gemeente:Postnummer:

3. Contactpersoon

Naam:

Functie:

Tel.:

Fax:

E-mail:

4. Tewerkstelling

RSZ-nummer:

Aantal arbeid(st)ers op datum van de aanvraag:

Eenheden

.....

voltijds equivalent

.....

5. Aanvraag

De werkgever dient een aanvraag in tot bekomen van een financiële tussenkomst, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 febr. 2010, gesloten in het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap), betreffende het omzetten van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur

De werkgever aanvaardt uitdrukkelijk dat sancties, bepaald door de Raad van Beheer van het Tewerkstellingsfonds voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap), voorzien zijn bij het niet eerbiedigen van de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de omzetting van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur.

6. Omzetting van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur

De werkgever wenst één of meerdere contracten van bepaalde duur om te zetten naar contracten van onbepaalde duur

Detail van de lopende contracten op het ogenblik van de aanvraag

Contracten van onbepaalde duur

	Naam arbeid(st)er	Contractuele wekelijkse arbeidsduur	Aanvangsdatum contract	Betreft het een contract dat jaarlijks wordt opgezegd ? Zo ja: X (kruisje)	Betreft het een contract met jaarlijks minstens 15 TA-dagen in juli-aug. ? Zo ja: X (kruisje)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Contracten van bepaalde duur

	Naam arbeid(st)er	Contractuele wekelijkse arbeidsduur	Aanvangsdatum contract	Einddatum contract

1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

De werkgever verbindt zich er toe voor alle arbeid(st)ers in loon te voorzien voor alle dagen, behoudens de dagen betaalde vakantie.

Flexibele arbeidsregeling:

Aankuisen wat past: er wordt voorzien in een flexibele arbeidsregeling
 er wordt niet voorzien in een flexibele arbeidsregeling

De contracten van onbepaalde duur worden voorzien aan onderstaande arbeid(st)ers, allen in voorgaande schooljaar in dienst met een contract van bepaalde duur, minstens tot het einde van het schooljaar (30 juni).

Detail van de nieuwe aangeboden contracten van onbepaalde duur, vanaf schooljaar 2010-2011:

	Naam arbeid(st)er	Bruto-Uurloon (op datum)	Contractuele wekelijkse arbeidsduur	Ingangsdatum contract
--	-------------------	--------------------------	-------------------------------------	-----------------------

		aanvraag)		
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Wil toevoegen: kopies van de contracten van bepaalde duur die de contracten van onbepaalde duur voorafgaan

7. Verslag van het sociaal overleg

Een verslag van het sociaal overleg omtrent deze aanvraag wordt toegevoegd in bijlage.

8. Bevestiging op eer

Bevestiging op eer

“Ik bevestig op eer dat deze verklaring getrouw en volledig is.”

Opgemaakt te, op

Handtekening en hoedanigheid van de ondertekenaar,

.....

aanvraagformulier luik 3 (derde oproep)

TEWERKSTELLINGSFONDS

Voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap)

Aanvraag tot bekomen van financiële tussenkomst voor de toekenning van VAP-dagen aan arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur, gecombineerd met vervangende tewerkstelling

VANAF SCHOOLJAAR 2010-2011

Op te sturen aan het tewerkstellingsfonds – uiterlijk op 15 mei 2010

1. Identificatie van de school

Naam:

Straat: Nummer:

Gemeente:Postnummer:

Rekeningnummer (waarop de financiële tussenkomst mag overgemaakt worden):

Schoolnummer (instellingskenmerk):

2. Identificatie van de werkgever (schoolbestuur of inrichtende macht)

Naam:

Straat: Nummer:

Gemeente:Postnummer:

3. Contactpersoon

Naam:

Functie:

Tel.:

Fax:

E-mail:

4. Tewerkstelling

RSZ-nummer:

Aantal arbeid(st)ers op datum van de aanvraag:

Eenheden

.....

voltijds equivalent

.....

5. De aanvraag

De werkgever dient een aanvraag in tot bekomen van een financiële tussenkomst, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 febr. 2010, gesloten in het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap), betreffende het toekennen van extra vrije dagen aan arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur, gecombineerd met vervangende tewerkstelling.

De werkgever aanvaardt uitdrukkelijk dat sancties, bepaald door de Raad van Beheer van het Tewerkstellingsfonds voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap), voorzien zijn bij het niet eerbiedigen van de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het toekennen van extra vrije dagen aan arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur, gecombineerd met vervangende tewerkstelling.

6. Het toekennen van extra vrije dagen aan arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur

De school zal 15 VAP-dagen toekennen aan alle arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur, behoudens:

- De arbeid(st)ers die jaarlijks worden ontslagen n.a.v. het einde van het schooljaar
- De arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur en minstens 15 dagen toegestane afwezigheid
- De arbeid(st)ers die een contract van onbepaalde duur hebben verworven door toepassing van luik 2 (vanaf schooljaar 2009-2010)

Detail van alle lopende contracten van onbepaalde duur op het ogenblik van de aanvraag en die in aanmerking komen voor de toekenning van 15 VAP-dagen

	Naam arbeid(st)er	Bruto-Uurloon (op datum aanvraag)	Contractuele wekelijkse arbeidsduur	Ingangsdatum contract
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Totaal contractuele wekelijkse arbeidsduur van deze arbeid(st)ers:	↓
--	---

7. De vervangende tewerkstelling: volume arbeidsduur

Het totaal volume arbeidsduur van alle toe te kennen VAP-dagen bedraagt:

Het totaal van de contractuele wekelijkse arbeidsduur van de arbeid(st)ers in punt 6

..... uren (zie totaal tabel)

X 15/5 =

..... uren (= volume arbeidsduur vervangende tewerkstelling)

8. De vervangende tewerkstelling: maatregelen

De school zal gebruik maken van één of meerdere van onderstaande maatregelen. Plaats één of meerdere kruisje(s):

- verhoging van de contractuele arbeidsduur van één of meerdere deeltijdse arbeid(st)er(s) die reeds in dienst zijn
- aanwerving van één of meerdere bijkomende arbeid(st)er(s) met een contract van onbepaalde duur
- realisatie van bijkomende tewerkstelling bij de arbeid(st)er(s) waarvoor men in LUIK 2 meer-tewerkstelling voorziet in het kader van een flexibele arbeidsregeling (meer-tewerkstelling, nodig voor de opbouw van recupdagen om juli/augustus te overbruggen)

Omschrijf gedetailleerd de maatregelen die zullen genomen worden (deze maatregelen dienen uiterlijk in te gaan vanaf 1 september 2010):

LET WEL !

1. De school die overgaat tot aanwerving van bijkomende arbeid(st)er(s) dient ook 15 VAP-dagen toe te kennen aan deze bijkomende arbeid(st)er(s): Het fonds zal ook de kost van deze VAP-dagen financieren.
2. De school die overgaat tot de verhoging van de contractuele arbeidsduur van (een) arbeid(st)er(s) die recht heeft/hebben op VAP-dagen dient de VAP-uren te verhogen in functie van het nieuw arbeidsritme. Het fonds zal ook de kost van de verhoging van de VAP-uren financieren.

NOTEER DEZE KOST UITDRUKKELIJK IN DE UITEENZETTING HIERONDER.

9. Verslag van het sociaal overleg

Een verslag van het sociaal overleg omtrent deze aanvraag wordt toegevoegd in bijlage.

10. Bevestiging op eer

Bevestiging op eer

“Ik bevestig op eer dat deze verklaring getrouw en volledig is.”

Opgemaakt te, op

Handtekening en hoedanigheid van de ondertekenaar

.....