



## DIENST BELEIDSCOÖRDINATIE

Brussel, 10 februari 2010

VSKO/DB/10.03

Contactpersoon: R. Warson  
(02/529.04.00 – rudi.warson@vsko.be)

### MEDEDELING

#### Meesters-, vak- en dienstpersoneel (PC 152)

#### **TWERKSTELLINGSMAATREGELEN, VERLENGING LUIK 2 – NIEUW LUIK 3**

### 1 Inleiding

Op 2 februari jl. werden twee nieuwe CAO's ondertekend m.b.t. tewerkstellingsmaatregelen voor het arbeiderspersoneel in het gesubsidieerd onderwijs.

De eerste CAO voorziet in een verlenging van de tewerkstellingsmaatregelen in LUIK 2 dat de mogelijkheid biedt om contracten van bepaalde duur om te zetten in contracten van onbepaalde duur. De scholen krijgen tot 15 mei 2010 de mogelijkheid om nieuwe aanvragen in te dienen.

Een tweede CAO voorziet nieuwe tewerkstellingsmaatregelen, het zgn. LUIK 3. In dit luik kunnen scholen die contracten van onbepaalde duur aanbieden, aan het arbeiderspersoneel gesubsidieerde VAP-dagen toekennen op voorwaarde dat deze worden omgezet in bijkomende tewerkstelling. Ook hier hebben de scholen tot 15 mei 2010 de mogelijkheid om een aanvraag in te dienen.

### 2 Oprichting van een Tewerkstellingsfonds in 2009

Op 23.02.2009 werden meerdere CAO's afgesloten met het oog op de verbetering van de tewerkstellings-situatie van het arbeiderspersoneel in de scholen van het gesubsidieerd onderwijs. Eén van deze CAO's voorzag in de oprichting (en statuten) van een "Sectoraal Tewerkstellingsfonds voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs".

Dit fonds verzekert de financiering van de maatregelen ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden van het arbeiderspersoneel. Het wordt gefinancierd met middelen die gestort worden door de Vlaamse Gemeenschap en wordt paritair beheerd door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

### 3 Ter herinnering – LUIK 1, geen preciaire contracten meer

De eerste doelstelling van het Tewerkstellingsfonds was de zgn. "precaire contracten" weg te werken. Op 23 februari 2009 werd o.m. een CAO ondertekend die voorzag in de omzetting van preciaire contracten naar contracten van 10 maanden (contracten van bepaalde duur).

"Preactie contracten" zijn contracten die van trimester tot trimester lopen of waarin een aanzienlijk aantal onbetaalde dagen voorkomt ("TA" of toegestane afwezigheid). Reeds in 1991 beslisten de sociale partners in paritair comité 152 dat de werkgevers ertoe gehouden zijn hun arbeiderspersoneel tijdens de korte vakanties aan het werk te houden "met de waarborg het volledige loon uit te betalen". In praktijk bleef deze CAO echter vaak dode letter. Met de CAO van 23 februari 2009 brachten de sociale partners hier verandering in. Deze CAO bepaalt uitdrukkelijk dat er minstens overeenkomsten voor de duur van een volledig schooljaar (1 september tot 30 juni) moeten afgesloten worden. Binnen deze contracten moet er bovendien voor alle dagen een loongarantie zijn. Dit betekent dat de werknemers tijdens de korte vakanties in het schooljaar doorbetaald worden. Tot 15 mei van vorig jaar konden de scholen een aanvraag indienen met het oog op de subsidiëring van 5 of 10 "VAP-dagen" of "dagen vrijgesteld van arbeidsprestaties" om deze extra loonkost te financieren.

Deze maatregelen werden aangekondigd als “LUIK 1” van de tewerkstellingsmaatregelen en zijn definitief afgesloten.

#### **4 LUIK 2 – opnieuw voorzien in de CAO van 02.02.2010**

Naast “LUIK 1” kregen de scholen tevens de mogelijkheid om in te tekenen op een “LUIK 2” van de tewerkstellingsmaatregelen. Naast het wegwerken van de preciaire contracten wou de raad van beheer van het Tewerkstellingsfonds het mogelijk maken om overeenkomsten van bepaalde duur om te zetten naar overeenkomsten van onbepaalde duur. Deze zorg ontstond voornamelijk in het kader van het eindloopbaan debat. Om gebruik te maken van systemen als brugpensioenen en “loopbaanonderbreking 50plus” is immers een bepaalde periode ononderbroken tewerkstelling bij eenzelfde werkgever vereist. Voor oudere werknemers die enkele beschikken over een jarenlange opeenvolging van contracten van bepaalde duur kan dit problematisch zijn.

Vanuit deze bezorgdheid ontwikkelde het Tewerkstellingsfonds “LUIK 2” van de tewerkstellingsmaatregelen. Dit luik geeft financiële ondersteuning aan scholen die overeenkomsten van bepaalde duur wensen om te zetten naar overeenkomsten van onbepaalde duur. Het Fonds zal in dit geval 15 “VAP-dagen” subsidiëren. In dit luik kunnen de scholen die geen preciaire contracten meer aanbieden, de 10-maandencontracten omzetten naar contracten van onbepaalde duur. In de CAO van 02.02.2010 werd dit tewerkstellingsluik opnieuw voorzien.

Scholen die zich inschrijven in LUIK 2 gaan het engagement aan alle dagen zonder activiteit te vergoeden zonder dat daar arbeidsprestaties tegenover dienen te staan. Dit betekent dat er op jaarbasis (in principe) 15 schoolvrije weken of 75 schoolvrije dagen overbrugd moeten worden. Dit kan gebeuren door de betaalde vakantiedagen en de recuperatie van betaalde feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen. Hier bovenop komen nog 15 gesubsidieerde VAP-dagen (of drie weken). Het zal duidelijk zijn dat dit niet volstaat om alle schoolvakantiedagen te overbruggen.

In de CAO van 02.02.2010 werd dan ook opnieuw de mogelijkheid voorzien om gebruik te maken van een flexibele arbeidsregeling (dit was reeds voorzien in de CAO van 23.02.2009). We benadrukken dat deze flexibele arbeidsregeling enkel kan toegepast worden in het kader van tewerkstellingsluik 2. De wekelijkse arbeidsduur kan verhoogd worden met maximaal 5u, de dagelijkse arbeidsduur mag echter nooit meer dan 9 uur bedragen. Binnen die beperkingen is er geen toeslag voor overwerk verschuldigd. De gepresteerde meeruren worden in de loop van het schooljaar (1 sept – 31 aug) gerecupereerd. Als compensatie voor de flexibiliteit die van de arbeiders wordt gevraagd, voorziet de CAO vijf bijkomende VAP dagen, die door de werkgever gefinancierd worden.

Scholen die wensen in te tekenen op LUIK 2 kunnen dit doen tot 15.05.2010. Opgelet, het fonds zal de dossiers behandelen in de volgorde van de postdatum van de opgestuurde aanvragen. De aanvragen zullen kunnen goedgekeurd worden tot uitputting van de beschikbare middelen in het fonds. Aanvragen die behandeld worden nadat de beschikbare middelen zijn opgebruikt zullen bijgevolg niet meer goedgekeurd worden.

#### **5 LUIK 3 – CAO van 02.02.2010**

LUIK 3 richt zich naar scholen die hun arbeiders al volledige overeenkomsten van onbepaalde duur aanbieden. Deze scholen die al een beter statuut voorzagen, konden geen gebruik maken van de voorgaande tewerkstellingsmaatregelen.

Het uitgangspunt van LUIK 3 is bijkomende tewerkstelling creëren. Per werknemer kunnen 15 VAP-dagen toegekend worden. Voorwaarde is wel dat er nieuwe arbeid gecreëerd wordt met een volume dat minstens even groot is als het aantal gesubsidieerde VAP-dagen.

De vervangende arbeid kan op verschillende manieren gerealiseerd worden. Een eerste mogelijkheid is de uitbreiding van bestaande overeenkomsten. Daarnaast kunnen er natuurlijk bijkomende aanwervingen gebeuren. Ten slotte kan ook het toegenomen arbeidsvolume door flexibele uurroosters uit LUIK 2 gebruikt worden als nieuwe tewerkstelling. Dit geldt zowel voor nieuwe aanvragen in LUIK 2 als aanvragen uit de vorige oproepen.

Voor deze maatregel komen alle arbeiders in aanmerking die een overeenkomst van onbepaalde duur hebben. Overeenkomsten die jaarlijks opgezegd worden of waarin minstens 15 dagen onbezoldigd zijn, komen niet in aanmerking voor LUIK 3. Voor deze arbeiders kan uiteraard wel gebruik gemaakt worden van LUIK 2. Als de arbeiders een overeenkomst van onbepaalde duur kregen in het kader van LUIK 2, kan er voor deze personeelsleden geen gebruik gemaakt worden van LUIK 3. De VAP dagen uit de verschillende luiken zijn immers niet cumuleerbaar.

LUIK 3 van de tewerkstellingsmaatregelen is net als LUIK 2 een open aanbod, geen verplichting. Als een school echter een aanvraag LUIK 3 doet, moet ze dit wel doen voor alle arbeiders die in aanmerking komen.

Ook hier geldt dat scholen die wensen in te tekenen op LUIK 3, dit kunnen doen tot 15.05.2010. Opgelet, het fonds zal de dossiers behandelen in de volgorde van de postdatum van de opgestuurde aanvragen. De aanvragen zullen kunnen goedgekeurd worden tot uitputting van de beschikbare middelen in het fonds. Aanvragen die behandeld worden nadat de beschikbare middelen zijn opgebruikt zullen bijgevolg niet meer goedgekeurd worden.

## 6 U hebt interesse in dit aanbod

Meer informatie en het aanvraagdocument vindt u in de brochure “WEGWIJS IN DE TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN VAN HET TEWERKSTELLINGSFONDS VOOR HET ARBEIDERS-PERSONEEL VAN HET VRIJ ONDERWIJS – LUIK II en LUIK III – JANUARI 2010”. Deze brochure vindt u in bijlage bij deze tekst.

Alle teksten kunnen ook geconsulteerd worden op [www.vsko.be](http://www.vsko.be) (>mededelingen>paritaire comités>152).

In vermelde brochure vindt u niet alleen een gedetailleerde toelichting bij deze tewerkstellingsmaatregelen, maar tevens de invuldocumenten om een aanvraag in te dienen. Het aanvraagdossier verstuurt u naar “Sectoraal Tewerkstellingsfonds voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs”, Guimardstraat 1 te 1040 Brussel. Zoals reeds gesteld moeten deze aanvraagdocumenten toekomen op het Tewerkstellingsfonds voor 15.05.2010.

Tot slot kunnen we u melden dat de raad van beheer van het Tewerkstellingsfonds van de minister van onderwijs de toestemming heeft gekregen om gedurende één jaar een stafmedewerker aan te trekken die zich specifiek zal bezighouden met de promotie van de tewerkstellingsmaatregelen en de ondersteuning van de scholen die met vragen zitten.

U kan nu terecht bij Hans De Becker op het volgende adres [tewerkstellingsfonds@vsko.be](mailto:tewerkstellingsfonds@vsko.be) of telefonisch op het nummer 02 507 08 39 of op 0474/05.92.57.

## 7 Veel gestelde vragen over LUIK 3

7.1 De toezichters in mijn school hebben een bediendecontract, kunnen ze gebruik maken van LUIK 3?

Neen, deze regels gelden enkel voor arbeiders uit het leerplichtonderwijs, bedienden maken deel uit van een ander paritair comité.

7.2 Geldt deze regeling voor zonale busbegeleiders?

Neen, voor deze personeelsleden werd een aparte regeling uitgewerkt.

7.3 Bij tewerkstellingmaatregel LUIK 1 waren de maatregelen afhankelijk van de uitgevoerde functie, is dit ook zo bij tewerkstellingsmaatregel LUIK 3?

Neen, de maatregelen uit LUIK 3 gelden voor alle arbeiders uit het leerplichtonderwijs, ongeacht hun functie.

7.4 In onze school is geen syndicale delegatie, is een sociaal verslag dan nog nodig?

Ja, het sociaal overleg blijft een verplichting. Dit is zowel het geval voor LUIK 2 als LUIK 3.

Op de eerste plaats dient de aanvraag tot bekomen van de financiële tussenkomst 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 toetredingsakte 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 of een lokaal onderhandelingscomité zal het overleg plaatsvinden met de bevoegde vakbondssecretaris(sen). In dit geval dient u contact op te nemen met een lokale afdeling van een vakbond waar u vraagt naar de vakbondssecretaris die bevoegd is voor het paritair comité 152. Het is met deze secretaris dat u in onderhandeling moet gaan.

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

De VAP-dagen worden uiterlijk één week voor de aanvang van de herfstvakantie en dit voor een volledig schooljaar en voor alle betrokken werklieden vastgelegd. Ook dit moet gebeuren in overleg met de syndicale delegatie van de arbeiders. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie van de arbeiders gebeurt dit in 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 ondernemingsraad of lokaal onderhandelingscomité gebeurt het overleg m.b.t. het vastleggen van de VAP-dagen met de betrokken werklieden..

7.5 Onze school heeft al gebruik gemaakt van tewerkstellingsmaatregel LUIK 2, mogen we voor dezelfde werknemers nu ook LUIK 3 aanvragen?

Neen, de VAP-dagen van LUIK 2 en LUIK 3 zijn niet cumuleerbaar.

7.6 Onze school heeft al gebruik gemaakt van tewerkstellingsmaatregel LUIK 2, mogen we nu voor andere werknemers die al een contract van onbepaalde duur hadden LUIK 3 aanvragen?

Ja, dat kan. Indien die werknemers waarvoor u LUIK 2 reeds aanvroeg, gebruik maken van flexibele arbeid, kunnen deze uren gebruikt worden als vervangende tewerkstelling voor LUIK 3.

*Voorbeeld:*

Vorig jaar werden 2 voltijdse contracten omgezet van tijdelijke naar onbepaalde duur. Hierbij werd gebruik gemaakt van flexibele arbeidsduur door op weekbasis de prestaties met 5u te verhogen.

De bijkomende tewerkstelling is dus  $5u \times 37$  schoolweken of 185u. In totaal is dat dus 370u voor de twee werknemers samen.

Een andere arbeider had al een overeenkomst voor onbepaalde duur. Deze kan 15 VAP dagen krijgen, als er bijkomende tewerkstelling gecreëerd wordt met een gelijk volume. Deze 15 VAP dagen komen overeen met 114 uren ( $=15 \times 38 / 5$ ) die dus zouden moeten gecompenseerd worden door bijkomende aanwerving. Deze uren worden ruim door de 370u uit de flexibele tewerkstelling gecompenseerd.

7.7 Ik heb werknemers die in aanmerking komen voor LUIK 2 en anderen die in aanmerking komen voor LUIK 3. Kan ik een aanvraag LUIK 2 en een aanvraag LUIK 3 gelijk indienen?

Ja, dat is mogelijk. Indien er voor de werknemer(s) uit LUIK 2 gebruik gemaakt wordt van een flexibele arbeidsregeling, kan dit gelden als vervanging voor LUIK3 (zie 7.6).

7.8 Als we in LUIK 3 voor de vervangende tewerkstelling iemand aannemen met een contract van onbepaalde duur, heeft die dan ook recht op 15 VAP dagen?

Ja, maar voor deze 15 VAP dagen moet geen bijkomende arbeid gecreëerd worden. De 15 VAP dagen voor de vervangers worden door het Fonds ten laste genomen.

7.9 In de eerste oproep van LUIK 2 was er een puntensysteem in de toekenning van de VAP dagen, is dit ook zo voor LUIK 3?

Neen, ook voor LUIK 2 geldt deze beperking niet meer. Nu zullen de personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden in aanmerking komen voor subsidiëring.

De enige beperking die geldt, zijn de beschikbare middelen. Zolang de middelen toereikend zijn, zullen dossiers goedgekeurd worden. De aanvragen worden behandeld op postdatum. Aanvragen die behandeld worden nadat de middelen zijn opgebruikt, kunnen niet meer goedgekeurd worden.

#### 7.10 Zijn deze maatregelen verplicht?

Neen, zowel LUIK 2 als LUIK 3 zijn geen verplichting. Let wel, indien u LUIK 3 aanvraagt, moet u dit doen voor alle arbeiders die daarvoor in aanmerking komen.

Voor de volledigheid wijzen we erop dat het wegwerken van de preciaire contracten (LUIK 1) wel verplicht was. Er moet dus minstens een 10-maandencontract aangeboden worden met loongarantie voor alle dagen binnen de overeenkomst.

#### 7.11 Zullen we de subsidie in de toekomst ontvangen?

De subsidie wordt voor onbepaalde duur toegekend. De middelen hiervoor werden recurrent voorzien in de begroting zodat scholen de garantie hebben dat ze de subsidie jaarlijks zullen ontvangen.

#### 7.12 Onze arbeiders hebben overeenkomsten van onbepaalde duur, met in de vakantiedagen meer dan 15 dagen toegestane afwezigheid. Kunnen we gebruikmaken van LUIK 3?

Neen, dat gaat niet. De tekst van de CAO van 02.02.2010 is daar duidelijk in:

Uit artikel 2: "... Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- de arbeid(st)ers, tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur, die jaarlijks worden ontslagen n.a.v. het einde van het schooljaar;
- de arbeid(st)ers tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur, met minstens 15 dagen toegestane afwezigheid per schooljaar."

Voor deze werknemers kan wel een aanvraag gedaan worden in LUIK 2

#### 7.13 Hoe werkt de vervanging?

De VAP dagen die worden toegekend, moeten vervangen worden door een nieuwe tewerkstelling met een volume dat minstens even groot is.

De vervanging kan op verschillende manier gebeuren:

- De contractuele arbeidsduur van één of meerdere deeltijdse personeelsleden die al in dienst zijn, kan verhoogd worden.
- Bijkomende personeelsleden aanwerven met een overeenkomst van onbepaalde duur
- Meer-tewerkstelling in het kader van flexibele arbeidsregeling uit LUIK 2.

#### 7.14 Hebben vervangers ook recht op 15 VAP dagen?

Ja, in principe wel. Als de nieuwe tewerkstelling bestaat uit nieuwe overeenkomsten van onbepaalde duur kunnen 15 VAP dagen toegekend worden. Voor de VAP dagen toegekend aan de vervangers, hoeft er geen vervangende tewerkstelling gecreëerd worden.

Als een personeelslid met een deeltijdse overeenkomst, die al recht had op VAP dagen, meer uren krijgt in het kader van de vervangende tewerkstelling, zal de subsidie verhogen in functie van het nieuwe arbeidsregime.

Het Tewerkstellingsfonds zal de kost van de VAP-dagen van de vervangers op zich nemen.

#### 7.15 Hoe wordt de tussenkomst door het fonds berekend?

De subsidieberekening werkt in de luiken 1, 2 en 3 op dezelfde manier. Een aantal dagen wordt vrijgesteld van prestatie (VAP). Tijdens deze dagen ontvangt de arbeider zijn loon, maar hoeft hiervoor geen prestaties te leveren. Het Fonds zal de totale loonkost van deze "VAP-dagen" financieren.

Hoeveel de tussenkomst bedraagt, hangt af van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur en het loon van de werknemer. De subsidie wordt als volgt berekend:

$$\text{aantal VAP dagen} \times U/5 \times \text{uurloon} \times 1,57$$

In deze formule staat “U” voor de wekelijkse arbeidsduur, “U/5” is dus gelijk aan het gemiddeld aantal gepresteerde uren per dag. “1,57” is een factor die ervoor zorgt dat ook de patronale lasten gefinancierd worden.

#### 7.16 Hoe gebeurt de betaling?

Na goedkeuring van het dossier, ontvangt de school 90% van het subsidiebedrag. Na afloop van het schooljaar wordt een verrekening gemaakt. Op basis hiervan wordt de resterende 10% uitbetaald, samen met de 90% voor het volgende schooljaar. Heeft de school het volledige subsidie bedrag niet opgebruikt (vb. door ontslag van de arbeider) zal het fonds dit terugvorderen.

**Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs  
(Vlaamse gemeenschap)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2010,  
gesloten in het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen  
van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap),  
betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden

**OMZETTING VAN CONTRACTEN VAN BEPAALDE DUUR  
NAAR CONTRACTEN VAN ONBEPAALEDUUR**

VANAF SCHOOLJAAR 2010-2011

**Hoofdstuk I – Toepassingsgebied**

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de onderwijsinstellingen en internaten die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en gesubsidieerd zijn door de Vlaamse Gemeenschap met uitzondering van de hogescholen en de werklieden tewerkgesteld binnen het leerlingenvervoer van het buitengewoon onderwijs zoals gedefinieerd in de wet van 15 juli 1983 houdende de oprichting van de Nationale Dienst voor het Leerlingenvervoer. Deze CAO wordt afgesloten in uitvoering van CAO VIII van 06 oktober 2006 en in uitvoering van de CAO van 25 november 2008 gesloten in het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap), betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

**Hoofdstuk II – Doelstelling**

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, hierna tewerkstellingsluik genoemd, van de werklieden zoals gedefinieerd in artikel 1, in uitvoering van 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 en in uitvoering van de sectorale CAO PC 152 van 25 november 2008.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling het verhogen van het aantal contractueel gepresteerde arbeidsuren op jaarbasis in de inrichting en dit met ingang van het schooljaar 2010-2011.

Artikel 3

Het verhogen van het aantal contractueel gepresteerde arbeidsuren dient gerealiseerd door de omzetting van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur en dit ongeacht de functie van de werknemer.

Artikel 4

Betreffende de in art. 3 bedoelde contracten van onbepaalde duur worden, met uitzondering van die dagen waarvoor het fonds voor jaarlijkse vakantie tussenkomt, alle inactiviteitsdagen vergoed zonder dat er arbeidsprestaties tegenover dienen te staan. Onder inactiviteitsdagen wordt begrepen:

- de schoolvakantiedagen,
- de facultatieve vakantiedagen,

- de dagen waarop de school voorziet in een alternatief lessenpakket en de kinderen hierdoor niet aanwezig zijn op school.

### **Hoofdstuk III – Procedure tewerkstellingsfonds**

#### Artikel 5

De inrichtingen die wensen over te gaan tot het omzetten van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur kunnen een aanvraag tot het bekomen van een financiële tussenkomst indienen bij het sectoraal tewerkstellingsfonds, bedoeld in art. 4 van de CAO van 25 november 2008 en dit ter financiering van een aantal dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen).

De inrichtingen die reeds contracten van onbepaalde duur aanbieden maar deze jaarlijks opzeggen kunnen eveneens een aanvraag tot financiële tussenkomst indienen.

De inrichtingen die reeds contracten van onbepaalde duur aanbieden maar die dit combineren met minstens 15 dagen toegestane afwezigheid gedurende de maanden juli en augustus kunnen eveneens een aanvraag tot financiële tussenkomst indienen.

Een model van aanvraagformulier wordt als bijlage bij deze overeenkomst gevoegd (bijlage 1).

Dit aanvraagformulier dient uiterlijk op 15 mei 2010 te worden verstuurd per aangetekend schrijven naar het sectoraal tewerkstellingsfonds.

Het tewerkstellingsfonds onderzoekt of aan alle voorwaarden is voldaan, verzamelt eventueel bijkomende gegevens en beslist over de goedkeuring.

Het fonds zal de dossiers behandelen in de volgorde van de postdatum van de opgestuurde aanvragen. Het fonds zal op deze wijze de dossiers behandelen. De aanvragen zullen kunnen goedgekeurd worden tot uitputting van de beschikbare middelen in het fonds. Aanvragen die behandeld worden nadat de beschikbare middelen zijn opgebruikt zullen bijgevolg niet meer goedgekeurd worden.

#### Artikel 6

Het tewerkstellingsfonds komt enkel tussen voor inrichtingen die vanaf schooljaar 2009-2010 enkel nog arbeidsovereenkomsten afsluiten met een duur van minstens de periode van een volledig schooljaar (1 september – 30 juni) en – met uitzondering van de dagen waarvoor voor zo ver en in de mate dat het fonds voor jaarlijkse vakantie niet tussenkomt – waarbij de werklieden van september tot juni doorbetaald worden tijdens de schoolvakanties en de door de school te bepalen vakantiedagen, alsook tijdens de dagen waarop de school voorziet in een alternatief lessenpakket.

Dit met uitzondering van de vervangingsovereenkomsten en enkel voor wat betreft de duur van de overeenkomsten.

### **Hoofdstuk IV – Toekenning van dagen vrij van arbeidsprestaties (VAP-dagen)**

#### Artikel 7

Aan elke werknemer, die in het voorafgaande schooljaar was tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur tot minstens het einde van dat schooljaar (30 juni) en waarvoor een contract van onbepaalde duur wordt afgesloten, dat ten laatste in gaat op de eerste dag van een nieuw schooljaar wordt een aantal dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen) toegekend. Deze contracten van onbepaalde duur voorzien in de betaling van alle dagen, behoudens de dagen van betaalde vakantie.

## Artikel 8

Aan werklieden die worden tewerkgesteld in een flexibele arbeidsregeling, zoals uiteengezet in art. 10 van deze overeenkomst, worden per schooljaar (1 sept. – 31 aug.) 20 VAP-dagen toegekend.

Aan werklieden die worden tewerkgesteld met een vaste wekelijkse arbeidsduur worden per schooljaar (1 sept. – 31 aug.) 15 VAP-dagen toegekend.

Deze VAP-dagen kunnen niet gecumuleerd worden met de VAP-dagen verkregen in toepassing van de CAO van 23 februari 2009 betreffende de omzetting van preciaire contracten naar contracten van bepaalde duur.

## Artikel 9

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

Bij ontstentenis van een syndicale delegatie van de arbeiders gebeurt dit in 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 ondernemingsraad of lokaal onderhandelingscomité gebeurt dit overleg met de betrokken werklieden.

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

Is de arbeidsovereenkomst geschorst op een VAP-dag, dan verliest de arbeider 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 werknemer 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.

## Artikel 10

De flexibele arbeidstijdregeling zoals vernoemd in artikel 8 van deze overeenkomst wordt ingesteld conform de bepalingen in art. 2, 3° van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987. Hierbij wordt de normale wekelijkse arbeidsduur verkort of verlengd en de normale uurroosters worden vervangen door alternatieve uurroosters.

Deze uurroosters zullen voorzien in een aantal gelimiteerde effectieve meeruren. Met inbegrip van meeruren mag een arbeidsdag de bovengrens van negen uren arbeid niet overschrijden, alsook dienen de meeruren gelimiteerd te worden tot maximum vijf uren per week.

De compensatie voor de gepresteerde meeruren gebeurt in volledige arbeidsdagen volgens het uurrooster van betrokken werknemer.

Het invoeren van een flexibele arbeidstijdregeling dient te gebeuren conform de bepalingen van de CAO van 25 juni 1991 betreffende de deeltijdse arbeid in uitvoering van de artikelen 182 en 189 van de programmawet van 22 december 1989, algemeen verbindend verklaard bij KB van 26 september 1991, B.S. 26.10.1991.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient gerespecteerd te worden per schooljaar (1 sept. – 31 aug.).

In de instelling kan een flexibele arbeidstijdregeling nooit verplicht opgelegd worden aan de betrokken werklieden maar dient steeds te gebeuren op vrijwillige basis.

De invoering van alternatieve uurroosters zal gebeuren mits het in acht nemen van de procedure met betrekking tot de wijziging van het arbeidsreglement

## **Hoofdstuk V - De financiële tussenkomst van het tewerkstellingsfonds**

### Artikel 11

Per werknemer waarvoor een contract van onbepaalde duur wordt afgesloten, conform de bepalingen in art. 7 van deze overeenkomst, zal een financiële tussenkomst toegekend kunnen worden.

### Artikel 12

Deze financiële tussenkomst zal voor elke werknemer 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 werknemer van toepassing is op 1 september van het schooljaar.

## **Hoofdstuk VI - Het sociaal overleg**

### Artikel 13

De aanvraag tot 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 toetredingsakte 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 of een lokaal onderhandelingscomité zal het overleg plaatsvinden met de bevoegde vakbondssecretaris(sen).

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

## **Hoofdstuk VII - Opvolging**

### Artikel 14

De inrichting die een aanvraag ingediend heeft bij het tewerkstellingsfonds rapporteert jaarlijks aan dit fonds de evolutie van de tewerkstelling, het aantal werknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten, in dienst van de inrichtende macht.

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 de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur die werden afgesloten.

## **Hoofdstuk VIII – Slotbepalingen**

### Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 2 februari 2010 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs.

**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**

**1. Identificatie van de school**

Naam: .....

Straat: ..... Nummer: .....

Gemeente: ..... Postnummer: .....

Rekeningnummer (waarop de financiële tussenkomst mag overgemaakt worden): .....

Schoolnummer: .....

**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, bedoeld onder 1.3. dient een aanvraag in tot bekomen van een financiële tussenkomst, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 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.

Het fonds zal de dossiers behandelen in de volgorde van de postdatum van de opgestuurde aanvragen. Het fonds zal op deze wijze de dossiers behandelen. De aanvragen zullen kunnen goedgekeurd worden tot uitputting van de beschikbare middelen in het fonds. Aanvragen die behandeld worden nadat de beschikbare middelen zijn opgebruikt zullen bijgevolg niet meer goedgekeurd worden.

## 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 werknemer	Contractuele arbeidsduur	Aanvangsdatum contract
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 werknemer	Contractuele 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 verklaart vanaf het schooljaar 2009-2010 enkel nog arbeidsovereenkomsten af te sluiten met een duur van minstens een periode van een volledig schooljaar (1 september – 30 juni), met uitzondering van de vervangingsovereenkomsten.

De werkgever verbindt zich er toe voor alle werklieden in loon te voorzien voor alle dagen, behoudens de dagen betaalde vakantie.

Flexibele arbeidsregeling:

*Aankruisen 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 werklieden, allen in voorgaande schooljaar in dienst met een contract van bepaalde duur, minstens tot het einde van het schooljaar (30 juni). De werkgever verbindt zich er toe, indien de financiële tussenkomst niet voor alle onderstaande werklieden wordt goedgekeurd, de contracten van onbepaalde duur bij voorrang aan te bieden aan de werklieden die het hoogste aantal punten behalen na optellen van:

- één punt per volledig schooljaar (1 september – 30 juni) dat men is tewerkgesteld in de inrichting
- één punt per bereikt leeftijdsjaar boven de 40 jaar.

Bij gelijkheid van puntenaantal gaat voorrang naar de werknemer met de meeste schooljaren in dienst.

Detail van de aangeboden contracten van onbepaalde duur:

	Naam werknemer	Bruto- uurloon (*)	Contractuele arbeidsduur	Geboorte- datum	Aantal schooljaren in dienst (*)	Ingangsdatum contract
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

(\*): aantal volledige schooljaren (1 september – 30 juni) dat men is tewerkgesteld in de inrichting.

*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,

.....

**Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs  
(Vlaamse gemeenschap)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2010  
gesloten in het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen  
van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap),  
betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden**

**HET TOEKENNEN VAN EXTRA VRIJE DAGEN AAN ARBEID(ST)ERS MET EEN  
CONTRACT VAN ONBEPAAALDE DUUR  
GECOMBINEERD MET VERVANGENDE TEWERKSTELLING**

VANAF SCHOOLJAAR 2010-2011

**Hoofdstuk I – Toepassingsgebied**

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters, hierna werklieden genoemd, van de onderwijsinstellingen en internaten die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en gesubsidieerd zijn door de Vlaamse Gemeenschap met uitzondering van de hogescholen en de werklieden tewerkgesteld binnen het leerlingenvervoer van het buitengewoon onderwijs zoals gedefinieerd in de wet van 15 juli 1983 houdende de oprichting van de Nationale Dienst voor het Leerlingenvervoer. Deze CAO wordt afgesloten in uitvoering van CAO VIII van 06 oktober 2006 en in uitvoering van de CAO van 25 november 2008 gesloten in het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (Vlaamse gemeenschap), betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

**Hoofdstuk II – Doelstelling**

Artikel 2

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, hierna tewerkstellingsluik 3 genoemd, van de werklieden zoals gedefinieerd in artikel 1, in uitvoering van 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 en in uitvoering van de sectorale CAO PC 152 van 25 november 2008.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling het toekennen van extra vrije dagen aan arbeid(st)ers, tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur, gecombineerd met het voorzien van vervangende tewerkstelling.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:

- de arbeid(st)ers, tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur, die jaarlijks worden ontslagen n.a.v. het einde van het schooljaar;
- de arbeid(st)ers tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur, met minstens 15 dagen toegestane afwezigheid per schooljaar;
- de arbeid(st)ers die een contract van onbepaalde duur hebben verworven door toepassing van de CAO “omzetting van contracten van bepaalde duur naar contracten van onbepaalde duur” (tewerkstellingsluik 2).

Deze maatregelen gaan in vanaf het schooljaar 2010-2011.

### **Hoofdstuk III – Procedure tewerkstellingsfonds**

#### Artikel 3

De inrichtingen die wensen over te gaan tot het toekennen van extra vrije dagen aan arbeid(st)ers, tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur, gecombineerd met het voorzien van vervangende tewerkstelling, zoals omschreven in art. 2 van deze overeenkomst, kunnen een aanvraag tot het bekomen van een financiële tussenkomst indienen bij het sectoraal tewerkstellingsfonds, bedoeld in art. 4 van de CAO van 25 november 2008 en dit ter financiering van deze extra vrije dagen.

De extra vrije dagen zijn dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties en worden verder VAP-dagen genoemd. De uren, vrij van arbeidsprestatie, op een VAP-dag worden VAP-uren genoemd.

Een model van aanvraagformulier wordt als bijlage bij deze overeenkomst gevoegd.

Dit aanvraagformulier dient uiterlijk op 15 mei 2010 verstuurd te worden per aangetekend schrijven naar het sectoraal tewerkstellingsfonds.

Het tewerkstellingsfonds onderzoekt of aan alle voorwaarden is voldaan, verzamelt eventueel bijkomende gegevens en beslist over de goedkeuring.

Het fonds zal de dossiers behandelen in de volgorde van de postdatum van de opgestuurde aanvragen. Het fonds zal op deze wijze de dossiers behandelen. De aanvragen zullen kunnen goedgekeurd worden tot uitputting van de beschikbare middelen in het fonds. Aanvragen die behandeld worden nadat de beschikbare middelen zijn opgebruikt zullen bijgevolg niet meer goedgekeurd worden.

Deze maatregel wordt tewerkstellingsluik 3 genoemd.

### **Hoofdstuk IV – Dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties**

#### Artikel 4

Aan elke arbeid(st)er, bedoeld in art. 2 en art. 3 van deze overeenkomst, worden 15 dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen) toegekend.

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

Bij ontstentenis van een syndicale delegatie van de arbeiders gebeurt dit in de ondernemingsraad of het lokaal onderhandelingscomité. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of lokaal onderhandelingscomité 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, 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.

### **Hoofdstuk V – De vervangende tewerkstelling**

#### Artikel 5

De inrichtingen, bedoeld in art. 3 van deze overeenkomst dienen te voorzien in vervangende tewerkstelling.

Het arbeidsvolume van deze vervangende tewerkstelling bedraagt minstens het arbeidsvolume dat het totaal aan toegekende dagen met vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen) omvat.

Deze 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).

Deze vervangende tewerkstelling dient uiterlijk gerealiseerd te worden vanaf 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.

#### Artikel 6

De arbeid(st)er(s) die met een contract van onbepaalde duur wordt/worden aangeworven in het kader van de vervangende tewerkstelling dien(t)(en) ook 15 VAP-dagen te worden toegekend. Evenwel dient geen vervangende tewerkstelling gerealiseerd voor deze laatste VAP-dagen.

Wordt de vervangende tewerkstelling gerealiseerd door verhoging van de contractuele arbeidsduur van (een) deeltijdse arbeid(st)er(s) die recht heeft/hebben op VAP-dagen (uit tewerkstellingsluit 1, tewerkstellingsluit 2 of tewerkstellingsluit 3) dan worden de VAP-uren verhoogd in functie van het nieuwe arbeidsritme. Er dient geen vervangende tewerkstelling gerealiseerd te worden op deze bijkomende VAP-uren.

### **Hoofdstuk VI – Financiële tussenkomst**

#### Artikel 7

Per arbeid(st)er, tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur waarvoor wordt overgegaan tot het toekennen van extra vrije dagen, gecombineerd met het voorzien van vervangende tewerkstelling zal door het sectoraal tewerkstellingsfonds een financiële tussenkomst kunnen worden toegekend.

Deze financiële tussenkomst wordt ook toegekend ter financiering van:

- de VAP-dagen die toegekend worden aan de aangeworven arbeid(st)er(s) vermeld in art. 6 van deze overeenkomst
- de bijkomende VAP-uren na verhoging van de contractuele arbeidsduur van deeltijdse arbeid(st)ers, vermeld in art. 6 van deze overeenkomst.

#### Artikel 8

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 2010.

In alle gevallen blijft de tussenkomst beperkt tot de effectief opgenomen VAP-dagen.

## **Hoofdstuk VII – Het sociaal overleg**

### Artikel 9

De aanvraag tot 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 toetredingsakte 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 of 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.

## **Hoofdstuk VIII – Opvolging**

### Artikel 10

De inrichting die een aanvraag ingediend heeft bij het tewerkstellingsfonds rapporteert aan dit fonds de evolutie van de tewerkstelling. 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.

## **Hoofdstuk IX – Slotbepalingen**

### Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2010 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs.

**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. Aanvraag

De werkgever dient een aanvraag in tot bekomen van een financiële tussenkomst, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 02/02/2010, 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.

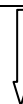
## 6. Het toekennen van extra vrije dagen aan arbeid(st)ers met een contract van onbepaalde duur

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				



<b>Totaal contractuele wekelijkse arbeidsduur van deze arbeid(st)ers:</b>	
---	--

### 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)

× 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,

.....