



CUMULATIE

Inhoudsopgave

Woord vooraf	2
Let op.....	2
Bronnen	3
1. Belangrijke wijzigingen vanaf 1 september 2009	4
2. Hoofdambt versus bijbetrekking (art. 5 KB van 15 april 1958).....	5
3. Maximale bezoldiging van prestaties in het onderwijs.....	6
3.1. Het begrip “Onderwijs”.....	6
3.2. Maximale bezoldigingsgrens.....	6
4. Cumulatie binnen het onderwijs	9
4.1. Maximale bezoldiging van de prestaties	9
4.2. Bijkomende onderwijsopdrachten enkel in het volledig leerplan (cfr. art. 5, a) hiervoor)	10
4.3. Bijkomende onderwijsopdracht enkel in het volwassenenonderwijs (cfr. art. 5, b) hiervoor)	15
4.4. Bijkomende onderwijsopdracht enkel in het deeltijds kunstonderwijs (cfr. art. 5, b) hiervoor)	15
4.5. Bijkomende onderwijsopdracht in een centrum voor volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs	16
5. Bezoldigingswijze	18
5.1. Recht op bezoldiging van overwerk of bijbetrekking: voorwaarden.	18
5.2. Bezoldigingswijze overwerk.....	20
5.3. Bezoldigingswijze bijbetrekking.....	23
6. Afwijkende bezoldigingswijze in het kader van een vervanging van sommige afwezigheden.....	26
6.1. Toepassingsgebied	26
6.2. Afwijkende bezoldigingsregeling	27
7. Melding aan het agentschap – elektronische zendingen en documenten.....	30
7.1. Elektronisch doorsturen van cumulatiegegevens	30
7.2. Formulier in verband met overwerk “klassiek stelsel”.....	30

WOORD VOORAF

Na het volgen van de cursus zijn de deelnemers in staat:

- ⇒ het onderscheid tussen hoofdamt, bijbetrekking, plage en overwerk te maken en terug te vinden;
- ⇒ de bezoldigingswijze van overwerk of bijbetrekking in het onderwijs met volledig leerplan te bepalen;
- ⇒ de afwijkende bezoldigingswijze in het kader van een vervanging van sommige afwezigheden te bepalen.

LET OP

De theorie over de bepaling van hoofdamt/bijbetrekking werd uitgebreid met enkele combinaties van onderwijsopdrachten met het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs. Dit is echter geen limitatieve lijst.

Deze cursus geeft verder enkel toelichting over de wijze van bezoldigen van personeelsleden in het onderwijs met volledig leerplan. Gelet op het doel van deze cursus en op het vrij technisch karakter van de bezoldigingsregeling van de opdrachten die de beide niveaus overschrijden, is het raadzaam hiervoor het werkstation van het deeltijds kunstonderwijs of het volwassenenonderwijs te raadplegen. De principes inzake de bezoldiging van personeelsleden die een opdracht in het deeltijds kunstonderwijs of in een centrum voor volwassenenonderwijs **combineren** met een opdracht in het onderwijs met volledig leerplan vindt u in de omzendbrief van 25 oktober 2005 met kenmerk PERS/2005/21.

BRONNEN

- 1) Besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden van het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd.
- 2) Koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs (B.S. 20-4-1958).
- 3) Koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende toekenning van een toelage voor overwerk aan sommige leden van het onderwijzend en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs (B.S. 20-4-1958).
- 4) Koninklijk besluit nr. 63 van 20 juli 1982 houdende wijziging van de bezoldigingsregels van toepassing op het onderwijzend en daarmee gelijkgesteld personeel van het onderwijs met volledig leerplan en van het onderwijs voor sociale promotie of met beperkt leerplan (B.S. 29-7-1982).
- 5) Besluit van de Vlaamse regering van 24 maart 1993 tot uitvoering van artikel 10, § 6, van het koninklijk besluit nr. 63 van 20 juli 1982 houdende wijziging van de bezoldigingsregels van toepassing op het onderwijzend en daarmee gelijkgesteld personeel van het onderwijs met volledig leerplan en van het onderwijs voor sociale promotie of met beperkt leerplan (B.S. 9-7-1993).
- 6) Omzendbrief 13CC/IF/GDH van 6 oktober 2000 – Schaarste aan onderwijsverstrekkers – overwerk, bijbetrekking en opnieuw in actieve dienst treden
- 7) Omzendbrief PERS/2005/21 van 25 oktober 2005 betreffende de cumulatieregeling.

AL DEZE BRONNEN KUNNEN WORDEN GERAADPLEEGD OP: [HTTP://EDULEX.VLAANDEREN.BE/](http://edulex.vlaanderen.be/)

1. BELANGRIJKE WIJZIGINGEN VANAF 1 SEPTEMBER 2009

- Iedereen die in het “onderwijs” fungeert, kan maximaal 140% bezoldigd worden.
- Geen enkele beroepsactiviteit buiten het onderwijs heeft vanaf 1 september 2009 nog invloed op de maximale bezoldigingsgrens van 140%. Prestaties /inkomsten/ arbeidsregelingen buiten het “onderwijs” (een zelfstandige activiteit/een activiteit als loontrekkende of elke andere activiteit, prestaties aan een hogeschool of aan een universiteit, in een centrum voor basiseducatie, ...) oefenen geen invloed uit op de bezoldiging van de prestaties binnen het “onderwijs”.
- Melden aan VDAB of Actiris, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (vroeger BGDA) is niet meer verplicht.
- De berekening van de toelage voor overwerk volgens het “klassieke” stelsel wordt voor geen enkel personeelslid nog toegepast. Voor alle personeelsleden geldt de betere bezoldiging.
- De bezoldiging van sommige plage-uren bij een bijkomende opdracht ter vervanging van een afwezig personeelslid, geldt voor alle personeelsleden en is versoepeld.
- Voor de berekening van het salaris voor prestaties die als bijbetrekking worden beschouwd, geldt voor alle personeelsleden de betere bezoldiging.
- Voor de bezoldiging in het kader van een vervanging van sommige afwezigheden is er een specifieke nieuwe afwijkende regeling voorzien. De afwijkende bezoldigingswijze geldt onder meer voor personeelsleden met een opdracht in het kader van een vervanging van een afwezigheid die minder dan 10 werkdagen bedraagt, voor personeelsleden aangesteld op grond van vervangingseenheden voor korte afwezigheden en voor personeelsleden aangesteld op grond van vervangingseenheden voor vervanging van personeelsleden die op bedrijfsstage zijn.
- De nieuwe regeling biedt de mogelijkheid ook andere personeelsleden dan de personeelsleden uit de categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel die met onderwijs aan huis zouden kunnen worden belast, beter te bezoldigen.

2. HOOFDAMBT VERSUS BIJBETREKKING (ART. 5 KB VAN 15 APRIL 1958)

Bij het onderzoek naar de betekenis van de begrippen “hoofdambt” en “bijbetrekking” in het onderwijs dient een **onderscheid** gemaakt tussen:

1. het onderwijs met **volledig leerplan** (of het voltijds onderwijs), waarop het KB van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs van toepassing is, en
2. het onderwijs met **beperkt leerplan** (of het volwassenenonderwijs of het deeltijds kunstonderwijs) dat ressorteert onder het KB van 10 maart 1965 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der leergangen met beperkt leerplan afhankelijk van het Ministerie van Nationale Opvoeding.

In het verdere verloop van deze cursus wordt altijd het onderwijs met volledig leerplan behandeld, tenzij het uitdrukkelijk anders wordt vermeld.

Of iemand een HOOFDAMBT (HA) of een BIJBETREKKING (bijambt – BA) uitoefent in het onderwijs met volledig leerplan wordt bepaald door artikel 5 van hogervermeld KB van 15.04.1958. Dit artikel bepaalt dat:

BIJBETREKKING IS: het ambt met al dan niet volledige prestaties, dat aan één of meer bij de onderhavige bezoldigingsregeling beoogde scholen of instellingen wordt uitgeoefend door het personeelslid dat:

- a) reeds een ambt met volledige prestaties uitoefent aan één of verscheidene andere bij de onderhavige bezoldigingsregeling beoogde scholen of instellingen, met uitzondering van de hogescholen, vermeld in artikel 2, 39°, van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap;
- b) eveneens een ambt met volledige prestaties uitoefent in een instelling van het deeltijds kunstonderwijs en/of in een centrum voor volwassenenonderwijs;
- c) een niet-uitsluitend ambt in het onderwijs met volledig leerplan uitoefent waarvoor het een volledig salaris geniet, waarvan het brutobedrag gelijk is aan of hoger ligt dan het minimum van zijn salarisschaal.

HOOFDAMBT IS: het ambt met al dan niet volledige prestaties, dat aan één of meer bij de onderhavige bezoldigingsregeling beoogde scholen of instellingen wordt uitgeoefend door het personeelslid dat zich niet in een van de onder voormelde a), b) of c) bedoelde toestanden bevindt.

3. MAXIMALE BEZOLDIGING VAN PRESTATIES IN HET ONDERWIJS

3.1. HET BEGRIP “ONDERWIJS”

Voor de toepassing van de cumulatieregeling en voor het bepalen van de maximale bezoldiging wordt verstaan onder onderwijs:

- de centra voor leerlingenbegeleiding,
- de permanente ondersteuningscel,
- het basis- en secundair onderwijs in welke vorm ook,
- de internaten in welke vorm ook,
- de tehuizen in welke vorm ook,
- de semi-internaten,
- de opvangcentra,
- het deeltijds kunstonderwijs in welke vorm ook,
- het secundair volwassenenonderwijs,
- de specifieke lerarenopleiding georganiseerd in een centrum voor volwassenenonderwijs,
- de pedagogische begeleidingsdiensten,
- de inspectie,
- het hoger beroepsonderwijs georganiseerd in een centrum voor volwassenenonderwijs of in een instelling voor secundair onderwijs. Het hoger beroepsonderwijs wordt gevat behalve dus voor die opleidingen die in de hogescholen worden aangeboden.

Uit deze definitie blijkt dat met de prestaties en inkomsten geleverd in een Centrum voor Basiseducatie, een hogeschool of aan een universiteit dus geen rekening wordt gehouden.

3.2. MAXIMALE BEZOLDIGINGSGRENS

ALGEMEEN

Voor het bepalen van het recht op bezoldiging van prestaties in het onderwijs geldt er **vanaf 1 september 2009** een volledig nieuwe regeling met een totaal andere visie op de maximale

bezoldigingsgrens voor prestaties in het onderwijs. Er wordt één maximale bezoldigingsgrens vastgelegd. Er wordt geen rekening meer gehouden met om het even welke beroepsactiviteit buiten het onderwijs.

De wijze waarop een personeelslid in het onderwijs fungeert, maakt deel uit van de evaluatieprocedure. Hieruit zal blijken of een beroepsactiviteit buiten het onderwijs al dan niet een hinderpaal vormt voor een normale uitoefening van de opgelegde taken. Het is de inrichtende macht of de directie die hierover zal kunnen oordelen.

BASISPRINCIPES – DE GRENS IS 140%

De regel luidt: “Met behoud van de toepassing van andere meer beperkende reglementaire bepalingen, wordt, binnen het onderwijs, voor het personeelslid dat al een ambt met volledige prestaties uitoefent noch salaris noch salaristoelage toegekend voor de gezamenlijke bijkomende prestaties geleverd in het door de Vlaamse Gemeenschap ingericht of gesubsidieerd onderwijs die de 40% overschrijden van het minimum vereiste aantal uren voor een ambt met volledige prestaties in de uitgeoefende opdracht of de opdrachten die overeenkomen met deze prestaties.”

De basisprincipes zijn dus:

Binnen het “onderwijs” kunnen prestaties voor maximaal 140% bezoldigd worden en voor zover er geen meer beperkende regeling van toepassing is.

Prestaties/inkomsten/arbeidsregelingen buiten het “onderwijs” (een zelfstandige activiteit/een activiteit als loontrekkende of elke andere activiteit, prestaties aan een hogeschool of aan een universiteit, in een centrum voor basiseducatie...) oefenen geen invloed uit op de bezoldiging van de prestaties binnen het “onderwijs”

VERSCHILLENDE OPDRACHTEN

Wanneer de prestaties betrekking hebben op verschillende opdrachten waarvoor de vereiste minima voor een ambt met volledige prestaties verschillend zijn, dan wordt de ponderatieregel toegepast die geldt voor de berekening van het salaris.

Het bekomen resultaat wordt steeds afgerond tot de hogere eenheid.

ENKEL BEZOLDIGDE PRESTATIES

Voor de berekening van het toegelaten maximum (140%) wordt enkel rekening gehouden met prestaties waarvoor het personeelslid effectief een bezoldiging ontvangt. Dit betekent dat plage-uren of het aantal uren waarvoor een verlof, TBSPA of een andere afwezigheid is toegekend niet meetellen om het maximum te bepalen. In dit laatste geval blijft betrokkene wel titularis maar worden de niet-bezoldigde uren niet meegerekend om de 140% te bepalen.

1/3 - 2/3 IS NIET MEER VAN TOEPASSING

Deze 40% - regel komt in de plaats van de vroegere 1/3 – 2/3 regel doch zonder voorwaarden.

4. CUMULATIE BINNEN HET ONDERWIJS

4.1. MAXIMALE BEZOLDIGING VAN DE PRESTATIES

Principe maximaal 140%

Luidens artikel 17 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 wordt, met behoud van de toepassing van andere meer beperkende reglementaire, binnen het onderwijs, voor het personeelslid dat al een ambt met volledige prestaties uitoefent noch salaris noch salaristoelage toegekend voor de gezamenlijke bijkomende prestaties geleverd in het door de Vlaamse Gemeenschap ingericht of gesubsidieerd onderwijs die de 40% overschrijden van het minimum vereiste aantal uren voor een ambt met volledige prestaties in de uitgeoefende opdracht of de opdrachten die overeenkomen met deze prestaties.

Wat is een ambt met volledige prestaties ?

Volgens artikel 4 van het KB van 15.04.1958 wordt verstaan onder ambt met volledige prestaties, het ambt dat prestaties behelst waarvan de uurregeling een **NORMALE** beroepsactiviteit volkomen in beslag neemt.

Zijn onder meer volledig de prestaties van een lid van het onderwijzend personeel wanneer:

hij aan **EEN** of **MEERDERE** scholen ten minste het minimum aantal uren dat voor zijn ambt is vastgesteld presteert of waarvan de som der betrekkelijke waarden van de opdrachtbreuken de eenheid bereikt (**PONDERATIE**).

Voorbeeld.

A. Een personeelslid is belast met de volgende opdracht

school A: leraar AV: 20u. 3de graad

B: leraar AV: 10u. 2de graad

Het **MINIMUM** aantal uren dat voor een leraar in de 3de graad is vastgesteld wordt in school A bereikt nl. 20u.

Dit is dus een ambt met volledige prestaties.

In voorbeeld A is B bijbetrekking en A hoofdamt. De bezoldiging van de prestaties in B wordt beperkt tot 40% van een ambt met volledige prestaties, m.n. 8u.

B. Een leraar is tewerkgesteld in:

school A: 14u. AV 1ste graad

B: 8u. AV 2de graad

C: 6u. AV 1ste graad
 D: 3u. AV 1ste graad

betrekkelijke waarden:

A: 14/22 = 0,6363
 B: 8/21 = 0,3809
 C: 6/22 = 0,2727
 D: 3/22 = 0,1363

Er zijn twee mogelijkheden

$A + B = 0,6363$
 0,3809
 1,0172

$A + C + D = 0,6363$
 0,2727
 0,1363
 1,0453

Ongeacht de verschillende niveaus, zijn **VOLLEDIG**, de prestaties van hem die in **EEN** of **IN HET KLEINSTE AANTAL** scholen tenminste een zulkdanig aantal uren presteert dat de **SOM VAN HUN BETREKKELIJKE WAARDEN** de eenheid bereikt.

Betrokkene bereikt de eenheid in $A + B$ en in $A + C + D$

maar $A + B < A + C + D$

dus opdrachten in $A + B$ worden beschouwd als een ambt met volledige prestaties.

In voorbeeld **B** zijn C en D bijbetrekking en $A + B$ hoofdambt. De bezoldiging van de prestaties in C en D wordt beperkt tot 40% van een ambt met volledige prestaties, m.n. 9u.

4.2. BIJKOMENDE ONDERWIJSOPDRACHTEN ENKEL IN HET VOLLEDIG LEERPLAN (CFR. ART. 5, A) HIERVOOR)

Het personeelslid oefent reeds een ambt met volledige prestaties uit aan één of meerdere andere onderwijsinstellingen (cfr. art. 5, a) hiervoor).

Het hoofdambt situeert zich in volledig leerplan en de opdrachten van betrokkene overschrijden de eenheid.

4.2.1. ALLE UREN VAN VOLLEDIG LEERPLAN SITUEREN ZICH IN ÉÉN SCHOOL.

Voor het samenvoegen van de opdrachten moet men met het kleinst geheel aantal uren de eenheid trachten te bereiken. Hiertoe kiest men eerst de best bezoldigde uren.

Het hoofdambt wordt beperkt tot de eenheid, alle overige uren in de school worden beschouwd als plage en eventueel overwerk.

Uit deze overige uren wordt de plage eerst genomen in de best bezoldigde opdracht. D.i. overeenkomstig het KB van 15 april 1958 houdende toekenning van een toelage voor overwerk aan sommige leden van het onderwijzend en daarmee gelijkgesteld personeel van het openbaar onderwijs.

OVERWERK

Met overwerk wordt bedoeld de uren die gepresteerd worden boven het maximum aantal uren (d.w.z. plage-uren inbegrepen) aan de instelling(en) met volledig leerplan waar het personeelslid een hoofdambt met volledige of onvolledige prestaties uitoefent.

Belangrijke opmerking : kan met meer dan één school

Overwerk kan dus ontstaan omdat:

- in de enige school waar het personeelslid fungeert uren boven (plage inbegrepen) de eenheid worden gepresteerd;
- het personeelslid in meerdere scholen fungeert doch er in 1 school uren resten (plage inbegrepen) die niet worden "gebruikt" om het ambt met volledige prestaties te vormen. Dit wordt o.a. in punt 4.2.2 hierna geïllustreerd.

Het verschil tussen overwerk en bijbetrekking wordt dus enkel bepaald door een louter toevallige en bijkomstige factor nl. of het gaat om prestaties verstrekt aan (een) andere inrichting(en) (= bijbetrekking) of aan dezelfde inrichting(en) (= overwerk) als die waar het hoofdambt wordt gevormd/uitgeoefend.

Voorbeeld 1

Mevrouw Van Eeckhout Nadine geeft:

in school A:

	19 u	AV	aardrijkskunde	3e graad	SSC 301
en	1 u	AV	fysica	2e graad	SSC 301
en	6 u	AV	aardrijkskunde	1e graad	SSC 300

De 19 uren aardrijkskunde in de derde graad en 1u fysica in de tweede graad worden als hoofdambt beschouwd. De noemer voor de opdracht in 2^e graad wordt automatisch 20 omdat betrokkene 19u presteert in 3^e graad. De uren aardrijkskunde in de 1^e graad worden als plage-uren en overwerk beschouwd.

Voorbeeld 2:

Mevrouw Verspaille Hilde geeft:

in school A:

7 u	AV	Nederlands	2e graad	SSC 301
4 u	AV	Engels	2e graad	SSC 346
10 u	AV	Engels	3e graad	SSC 346
4 u	AV	Nederlands	1e graad	SSC 301

De uren Engels in 2e en 3e graad zijn de best bezoldigde uren en worden dus eerst genomen om het hoofdamt te vormen. Daarna worden 6 uren Nederlands in de 2e graad gebruikt om de eenheid te bereiken. Dit is het hoofdamt .

De overige uren worden als plage en overwerk verdeeld.

De plage wordt eerst genomen bij het resterende uur Nederlands in de 2e graad. De overige uren worden als overwerk beschouwd.

Bij dit voorbeeld zien we dat de noemer voor de opdrachten in 2e graad automatisch 20 wordt omdat betrokkene 10/20 presteert in de 3e graad

.

4.2.2. DE OPDRACHTEN SITUEREN ZICH IN TWEE SCHOLEN MAAR DE EENHEID WORDT BEREIKT IN ÉÉN SCHOOL.

In dit geval situeert zich het hoofdamt in de school waar de eenheid bereikt wordt. Dit hoofdamt wordt beperkt tot de eenheid. De overige uren worden beschouwd als plage en overwerk. Van deze uren wordt de plage altijd eerst genomen uit de best bezoldigde opdracht.

De opdrachten in de andere school worden beschouwd als bijbetrekking.

Voorbeeld 1:

Mevrouw Verspeeten Nicole geeft:

in school A:

22 u	AV	Nederlands	1e graad	SSC 301
4 u	AV	Engels	2e graad	SSC 301

in school B:

4 u	AV	Engels	2e graad	SSC 301
-----	----	--------	----------	---------

Het hoofdamt wordt bepaald in school A nl.4/21 Engels en 18/22 Nederlands. De overige uren in school A worden als plage en overwerk bepaald.

De opdracht in school B is bijbetrekking.

Indien de eenheid niet op bovenvermelde manier kan bereikt worden, kiest men eerst de best bezoldigde uren om met het kleinste geheel aantal uren de eenheid te bereiken. De overige uren worden plage en overwerk.

Voorbeeld 2:

Mevrouw Verheecke Ann geeft:

in school A:

19 u	AV	Nederlands	1e graad	SSC 301
4 u	AV	Nederlands	2e graad	SSC 501

in school B:

5 u	AV	Engels	2e graad	SSC 346
-----	----	--------	----------	---------

Het hoofdambt wordt in school A gesitueerd. Eerst neemt men de best bezoldigde uren, dit zijn de uren Nederlands in de 2e graad. Daarna worden de uren Nederlands in de 1e graad geselecteerd tot de eenheid bereikt is. Het overige uur Nederlands 1e graad is plage. De uren in school B worden als bijbetrekking beschouwd.

4.2.3. DE OPDRACHTEN SITUEREN ZICH IN MEERDERE SCHOLEN EN DE EENHEID KAN NIET BEREIKT WORDEN IN ÉÉN SCHOOL.

Hier wordt de verzameling van scholen gezocht die aan volgende voorwaarden voldoet:

- ⇒ De verzameling van scholen moet zo weinig mogelijk instellingen bevatten.
- ⇒ De eenheid moet bereikt worden met het kleinste geheel aantal uren.
- ⇒ De eenheid mag slechts in beperkte mate overschreden worden (het deel boven de eenheid moet kleiner zijn dan het gepondereerd volume van één uur met de grootste noemer die betrokkene presteert).
- ⇒ Indien meerdere combinaties van scholen voldoen aan de voorgaande voorwaarden wordt die combinatie gekozen die het best bezoldigd is.

Voorbeeld 1

Mevrouw De Schrijver Els geeft:

in school A	14 u	2 ^e graad	SSC: 301	06666
in school B	5 u	3 ^e graad	SSC: 346	02500
in school C	2 u	2 ^e graad	SSC: 301	00952
in school D	8 u	1 ^e graad	SSC: 301	03636

Met school A+B+C ($06666 + 02500 + 00952 = 10118$) bereikt men de eenheid. Toch zal school A+D als hoofdambt gekozen worden ($06666 + 03636 = 10302$) omdat de eenheid bereikt wordt met het minst aantal scholen.

De eenheid wordt niet teveel overschreden. (nl. met 00302 d.i. kleiner dan $1/22 = 00454$).
En de eenheid wordt bereikt met een geheel aantal uren.

Voorbeeld 2

Mevrouw Reynaert Ingrid geeft:

<i>in school A</i>	<i>14 u</i>	<i>2^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>06666</i>
<i>in school B</i>	<i>9 u</i>	<i>1^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>04090</i>
<i>in school C</i>	<i>6 u</i>	<i>3^e graad</i>	<i>SSC 346</i>	<i>03000</i>
<i>in school D</i>	<i>2 u</i>	<i>2^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>00952</i>

Combinatie school A+B = 10756 men overschrijdt de eenheid met 00756 (d.i. meer dan 00454 nl. 1/22)

Combinatie school A+C = 09666 men bereikt de eenheid niet

Combinatie A+C+D = 10618 men overschrijdt de eenheid met 00618 (d.i. meer dan 00454 nl. 1/22)

Zowel met combinatie A+B als met A+C+D overschrijdt men de eenheid te ver. Dus wordt de combinatie A+B gekozen omdat deze minder scholen omvat.

Voorbeeld 3:

Mevrouw Verheughe Kathleen geeft:

<i>in school A</i>	<i>14 u</i>	<i>2^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>06666</i>
<i>in school B</i>	<i>5 u</i>	<i>3^e graad</i>	<i>SSC 346</i>	<i>02500</i>
<i>in school C</i>	<i>2 u</i>	<i>2^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>00952</i>
<i>in school D</i>	<i>9 u</i>	<i>1^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>04090</i>

Met school A+B+C bereikt men de eenheid(10118)

Met school A+D overschrijdt men de eenheid (10756) met 00756, d.i. meer dan 00454(1/22).

Daarom wordt toch de voorkeur gegeven aan de combinatie van A+B+C.

Voorbeeld 4:

Dhr Cortoos Dieter geeft:

<i>in school A</i>	<i>16 u</i>	<i>1^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>07272</i>
<i>in school B</i>	<i>4 u</i>	<i>1^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>01818</i>
	<i>2 u</i>	<i>1^e graad</i>	<i>SSC 300</i>	<i>00909</i>
<i>in school C</i>	<i>2 u</i>	<i>1^e graad</i>	<i>SSC 301</i>	<i>00909</i>
	<i>4 u</i>	<i>1^e graad</i>	<i>SSC 300</i>	<i>01818</i>

De eenheid wordt met een geheel aantal uren bereikt zowel met de combinatie A+B als met A+C. Beide combinaties overschrijden de eenheid niet teveel.

Hier wordt de best bezoldigde combinatie gekozen nl. A+B .

Binnen de verzameling scholen die als hoofdamt wordt beschouwd, worden eerst de best bezoldigde opdrachten als hoofdamt bepaald tot de eenheid bereikt is .

De opdrachten in de andere scholen worden als bijbetrekking beschouwd.

4.3. BIJKOMENDE ONDERWIJSOPDRACHT ENKEL IN HET VOLWASSENENONDERWIJS (CFR. ART. 5, B) HIERVOOR)

4.3.1. HOOFDAMBT MET VOLLEDIGE PRESTATIES IN HET ONDERWIJS MET VOLLEDIG LEERPLAN EN DEELTIJDSE PRESTATIES IN HET VOLWASSENENONDERWIJS

Het ambt dat betrokkene uitoefent in het volwassenenonderwijs wordt als bijbetrekking beschouwd.

4.3.2. HOOFDAMBT MET VOLLEDIGE PRESTATIES IN HET VOLWASSENENONDERWIJS EN DEELTIJDSE PRESTATIES IN HET ONDERWIJS MET VOLLEDIG LEERPLAN

Het ambt dat betrokkene uitoefent in het onderwijs met volledig leerplan wordt als bijbetrekking beschouwd.

4.3.3. COMBINATIES VAN ONVOLLEDIGE OPDRACHTEN IN HOOFDAMBT IN HET VOLWASSENENONDERWIJS EN HET ONDERWIJS MET VOLLEDIG LEERPLAN

Voor dit onderdeel verwijzen wij u naar de omzendbrief van 25 oktober 2005 met kenmerk PERS/2005/21 onder 4.1.3.3.

4.4. BIJKOMENDE ONDERWIJSOPDRACHT ENKEL IN HET DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS (CFR. ART. 5, B) HIERVOOR)

4.4.1. HOOFDAMBT MET VOLLEDIGE PRESTATIES IN HET ONDERWIJS MET VOLLEDIG LEERPLAN EN DEELTIJDSE PRESTATIES IN HET DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS

Het ambt dat betrokkene uitoefent in het deeltijds kunstonderwijs wordt als bijbetrekking beschouwd.

4.4.2. HOOFDAMBT MET VOLLEDIGE PRESTATIES IN HET DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS EN DEELTIJDSE PRESTATIES IN HET ONDERWIJS MET VOLLEDIG LEERPLAN

Het ambt dat betrokkene uitoefent in het onderwijs met volledig leerplan wordt als bijbetrekking beschouwd.

4.4.3. COMBINATIES VAN ONVOLLEDIGE OPDRACHTEN IN HOOFDAMBT IN HET DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS EN HET ONDERWIJS MET VOLLEDIG LEERPLAN

Bij combinaties van onvolledige opdrachten in hoofdambt wordt elk van de deelopdrachten volgens de gebruikelijke bezoldigingsregeling voor dat onderwijsniveau bezoldigd. Het zo vastgestelde salaris wordt wel beperkt tot het salaris dat overeenstemt met het maximum van het salaris voor volledige prestaties in het best bezoldigd ambt.

4.5. BIJKOMENDE ONDERWIJSOPDRACHT IN EEN CENTRUM VOOR VOLWASSENENONDERWIJS EN HET DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS

4.5.1. HOOFDAMBT MET VOLLEDIGE PRESTATIES IN HET ONDERWIJS MET VOLLEDIG LEERPLAN EN DEELTIJDSE PRESTATIES IN HET ONDERWIJS MET BEPERKT LEERPLAN (VOLWASSENENONDERWIJS EN DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS SAMEN)

Het ambt dat betrokkene uitoefent in het onderwijs met volledig leerplan is hoofdambt.

De ambten die een personeelslid uitoefent in het beperkt leerplan worden als bijbetrekking beschouwd.

4.5.2. HOOFDAMBT MET VOLLEDIGE PRESTATIES IN HET ONDERWIJS MET BEPERKT LEERPLAN EN DEELTIJDSE PRESTATIES IN HET ONDERWIJS MET VOLLEDIG LEERPLAN

Het ambt dat betrokkene uitoefent in het onderwijs met volledig leerplan wordt als bijbetrekking beschouwd.

4.5.3. COMBINATIES VAN ONVOLLEDIGE OPDRACHTEN IN HOOFDAMBT IN HET ONDERWIJS MET BEPERKT LEERPLAN EN VOLLEDIG LEERPLAN

Voor dit onderdeel verwijzen wij u naar de omzendbrief van 25 oktober 2005 met kenmerk PERS/2005/21 onder 4.1.5.3.

5. BEZOLDIGINGSWIJZE

In principe wordt er geen bezoldiging toegekend aan prestaties geleverd in overwerk of bijbetrekking³.

5.1. RECHT OP BEZOLDIGING VAN OVERWERK OF BIJBETREKKING: VOORWAARDEN.

In afwijking van het algemeen principe kunnen prestaties in het onderwijs, die als bijbetrekking of overwerk worden beschouwd, bezoldigd worden in de gevallen voorzien in artikel 10, §6 van het KB nr. 63 van 20 juli 1982.

Ingevolge de bepalingen van artikel 10, §6, kan men tijdelijk en uiterlijk tot het einde van het lopende schooljaar wel nog een salaris, salaristoelage of toelage ontvangen voor prestaties die als bijbetrekking of overwerk worden beschouwd doch enkel:

1. mits een beperking qua te bezoldigen uren;
2. geen ander geschikt kandidaat gevonden die de betrokken prestaties als hoofdamt kan uitoefenen.

De personeelsleden die op grond van artikel 10, §6 van het koninklijk besluit nr. 63 van 20 juli 1982, voor een bijbetrekking in het onderwijs worden bezoldigd, kunnen voor deze bijbetrekking **geen aanspraak maken op eindejaarstoelage, op vakantiegeld noch op uitgestelde bezoldiging.**

5.1.1. BEPERKING VAN HET AANTAL UREN DIE KUNNEN WORDEN BEZOLDIGD

De te bezoldigen uren die als bijbetrekking of overwerk worden uitgeoefend, zijn qua volume – uren beperkt.

Ingevolge artikel 17 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 wordt, met behoud van de toepassing van andere meer beperkende reglementaire, binnen het onderwijs, voor het personeelslid dat al een ambt met volledige prestaties uitoefent noch salaris noch salaristoelage toegekend voor de gezamenlijke bijkomende prestaties geleverd in het door de Vlaamse Gemeenschap ingericht of gesubsidieerd onderwijs die de 40% overschrijden van het minimum vereiste aantal uren voor een ambt met volledige prestaties in de uitgeoefende opdracht of de opdrachten die overeenkomen met deze prestaties.

³ Artikel 10 van het KB nr. 63 van 20 juli 1982

5.1.2. GEEN ANDER GESCHIKT KANDIDAAT GEVONDEN

Binnen de perken van de wet van 24 december 1976 kan een bijbetrekking of overwerk worden bezoldigd indien geen ander geschikt kandidaat kan worden gevonden die de prestaties als hoofdambt kan uitoefenen.

Een geschikte kandidaat is een persoon die voldoet aan de decretale of reglementaire aanstellingsvoorwaarden vastgesteld in de rechtspositieregeling. De bepalingen betreffende o.a. de regelingen omtrent de verdeling van de betrekkingen onder vastbenoemden, de tijdelijke aanstellingen van doorlopende duur (TADD), e.d. blijven dus onverminderd van toepassing.

Vanaf 1 september 2009 is het voorafgaandelijk melden van de vacature aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of Actiris (= de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling) niet meer verplicht. Het blijft uiteraard voor de inrichtende macht een mogelijkheid om geschikte kandidaten te vinden. Dit geldt in elk onderwijsniveau en voor alle personeelscategorieën.

Ook de verklaring op eer is vanaf 1 september 2009 voor iedereen afgeschaft.

Het besluit van de Vlaamse regering van 24 maart 1993 bepaalt de voorwaarden waaronder verhaal kan worden ingediend tegen de toewijzing aan een personeelslid van prestaties die als bijbetrekking (of overwerk) dienen te worden beschouwd.

Een gegriefde kan per aangetekende brief in verhaal komen bij de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs op voorwaarde dat:

- 1) de periode waarvoor de prestaties toegewezen zijn, 104 kalenderdagen overschrijdt.
- 2) De gegriefde bij de inrichtende macht die de prestaties heeft toegewezen, een kandidatuur voor een betrekking van het toegewezen ambt, vak of de specialiteit had gesteld.
- 3) De gegriefde bij de inrichtende macht tegen de toewijzing bezwaar heeft aangetekend en deze laatste binnen tien werkdagen na ontvangst ervan, op het bezwaar niet is ingegaan. Het bezwaarschrift bevat het bewijs dat de gegriefde zich kandidaat heeft gesteld voor een betrekking van het toegewezen ambt, vak of de specialiteit en de bevestiging van het verzoek tot aanstelling.

Indien de Vlaamse minister of zijn afgevaardigde vaststelt dat de procedures niet werden nageleefd of dat door de inrichtende macht geen motivering werd gegeven, verliest de inrichtende macht het recht op het salaris, de salaristoelage of de toelage voor het personeelslid dat ten onrechte met de prestaties werd belast en dit met ingang van de eerste van de maand die volgt op die waarin de beslissing werd meegedeeld. Die beslissing wordt zowel aan de betrokken inrichtende macht als aan de kandidaat die het bezwaarschrift heeft ingediend, per aangetekende brief meegedeeld.

5.2. BEZOLDIGINGSWIJZE OVERWERK

5.2.1. KLASSIEK STELSEL - TOELAGE VOOR OVERWERK (KB VAN 15 APRIL 1958 HOUDENDE TOEKENNING TOELAGE VOOR OVERWERK)

Vanaf 1 september 2009 wordt de berekening van de toelage voor overwerk volgens het “klassieke” stelsel voor geen enkel personeelslid nog toegepast. Voor alle personeelsleden geldt de **betere bezoldiging** bedoeld in punt 5.2.2. hierna.

5.2.2. BETERE BEZOLDIGING VAN OVERWERK

Belangrijke voorafgaandelijke opmerking

Om tegemoet te komen aan de blijvende schaarste aan onderwijsverstrekkers op de onderwijs-arbeidsmarkt in Vlaanderen, zijn de maatregelen m.b.t. de betere bezoldiging van het overwerk niet enkel verlengd maar ook uitgebreid naar alle personeelsleden die recht hebben op bezoldigde overuren. Deze maatregelen hebben betrekking op de bijkomende prestaties binnen het onderwijs met volledig leerplan die als overwerk worden beschouwd. Deze prestaties worden beter bezoldigd. Het belasten van een personeelslid met dergelijke prestaties is versoepeld.

De voormelde artikelen wijzigen de reglementaire bepalingen inzake overwerk niet.

De nieuwe regelgeving beoogt **enkel de bezoldiging** van deze bijkomende prestaties te verbeteren door ze op vergelijkbare wijze te behandelen als de uren die in hoofdambt worden gepresteerd.

5.2.2.1. TOEPASSINGSGEBIED

- elk personeelslid ongeacht de personeelscategorie waartoe het behoort
- alle onderwijsniveaus.

5.2.2.2. VOORWAARDEN

De voorwaarden die moeten voldaan zijn om een personeelslid met overwerk te belasten zijn hierboven toegelicht.

5.2.2.3. TOESTEMMING VAN HET PERSONEELSLID

Er moet overleg zijn met het betrokken personeelslid waaruit moet blijken dat zij/hij met deze maatregel instemt.

5.2.2.4. BEZOLDIGING ALS HOOFDAMBT

In afwijking van de bestaande reglementaire bepalingen inzake bezoldiging, ontvangt het personeelslid dat er mee instemt om in overwerk te presteren, voor het aantal uren waarvoor het in overwerk is aangesteld, een salaris alsof de uren waarvoor het personeelslid is aangesteld, verstrekt zijn als hoofdambt m.a.w. zoals uren die binnen een "gewoon" opdrachtenpakket liggen.

De beperking tot 140% is van toepassing.

5.2.2.5. UITBETALINGSMODALITEITEN

- Vanaf de dag waarop zij/hij de opdracht die het toekennen ervan wettigt, daadwerkelijk uitoefent.
- Ook recht gedurende de herfst -, kerst -, krokus - en paasvakantie voor zover die vallen binnen de periode waarin zij/hij daadwerkelijk met de opdracht belast blijft.
- Ook recht gedurende een afwezigheid wegens ziekte of een afwezigheid naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk, een beroepsziekte, een bedreiging door een beroepsziekte of een verlof wegens moederschapsbescherming.
- Met uitzondering van de hierboven vermelde onderbrekingen is de bezoldiging bij een onderbreking van de uitoefening van de opdracht alleen verschuldigd als de onderbreking niet langer dan veertien opeenvolgende kalenderdagen duurt.

5.2.3. BEZOLDIGING VAN EEN BIJKOMENDE OPDRACHT TER VERVANGING VAN EEN AFWEZIG PERSONEELSLID

Vanaf 1 september 2009 kunnen onder bepaalde voorwaarden sommige plage-uren van personeelsleden die met bijkomende prestaties worden belast, eveneens als **overwerk** worden bezoldigd. Eén of meer personeelsleden die al een opdracht in het onderwijs uitoefenen, kunnen bijkomend worden belasten met de vervanging van een afwezig personeelslid. De personeelsleden die de bijkomende opdracht uitoefenen, zullen voor deze bijkomende opdracht volledig worden bezoldigd.

5.2.3.1. TOEPASSINGSGEBIED

Deze maatregel geldt voor:

- elk personeelslid ongeacht de personeelscategorie waartoe het behoort

- de instellingen in het onderwijs met volledig leerplan

5.2.3.2. VOORWAARDEN

- Het gaat niet enkel om een afwezigheid wegens ziekte maar om alle afwezigheden, ongeacht de redenen.
- Op de vooravond van de vervanging doorlopend in het onderwijs aangesteld zijn
- De plage-uren moeten ontstaan door de vervanging

5.2.3.3. TOESTEMMING VAN HET PERSONEELSLID

Er moet overleg zijn met het betrokken personeelslid waaruit blijkt dat zij/hij met deze maatregel instemt.

5.2.3.4. BEZOLDIGING

De beperking tot 140% is van toepassing.

1) *HET PERSONEELSLID OEFENT AL EEN VOLTIJDSE OPDRACHT UIT*

Indien het personeelslid al een voltijdse opdracht uitoefende op de vooravond van de bijkomende opdracht ter vervanging van een afwezige, ontvangt het personeelslid voor de totale bijkomende opdracht een toelage voor overwerk.

Let op: een plage-uur uit de oorspronkelijke opdracht is geen bijkomende opdracht en blijft dus een onbezoldigd uur.

Voorbeelden

Het personeelslid oefent een opdracht van 20/20 uit. Hij neemt een bijkomende opdracht van een afwezige op van 6/20. Deze 6/20 worden volledig als overwerk bezoldigd. Ook het plage-uur wordt dus als overwerk bezoldigd.

Het personeelslid oefent een opdracht van 21/20 uit. Hij neemt een bijkomende opdracht van 6/20 op. Deze 6/20 worden bezoldigd als overwerk. Het plage-uur uit de oorspronkelijke opdracht (1/20) blijft echter een plage-uur (geen bijkomende opdracht) en wordt niet bezoldigd.

2) *HET PERSONEELSLID OEFENT AL EEN DEELTIJDSE OPDRACHT UIT*

Het personeelslid dat een deeltijdse opdracht uitoefent en daarnaast een bijkomende opdracht opneemt, ontvangt voor de gezamenlijke prestaties die de minimumopdracht vormen een salaris(toelage). Voor het gedeelte van de opdracht dat het personeelslid boven deze minimumopdracht presteert, ontvangt het een toelage voor overwerk.

Voorbeeld

Een personeelslid presteert 16/20. Hij neemt een bijkomende opdracht op van 6/20. Het personeelslid ontvangt een salaris(toelage) voor 20/20 en een toelage voor overwerk voor 2/20. Ook het plage-uur wordt als overwerk bezoldigd.

5.2.3.5. UITBETALINGSMODALITEITEN

- Vanaf de dag waarop zij/hij de opdracht die het toekennen ervan wettigt, daadwerkelijk uitoefent.
- Ook recht gedurende de herfst -, kerst -, krokus - en paasvakantie voor zover die vallen binnen de periode waarin zij/hij daadwerkelijk met de opdracht belast blijft.
- Ook recht gedurende een afwezigheid wegens ziekte of een afwezigheid naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk, een beroepsziekte, een bedreiging door een beroepsziekte of een verlof wegens moederschapsbescherming.
- Met uitzondering van de hierboven vermelde onderbrekingen is de bezoldiging bij een onderbreking van de uitoefening van de opdracht alleen verschuldigd als de onderbreking niet langer dan veertien opeenvolgende kalenderdagen duurt.

5.3. BEZOLDIGINGSWIJZE BIJBETREKKING

5.3.1. BEZOLDIGINGSWIJZE (ART. 44 TER VAN HET KB VAN 15 APRIL 1958) VAN DE BIJBETREKKING

Vanaf 1 september 2009 wordt de berekening van het salaris voor prestaties die als bijbetrekking worden beschouwd volgens het “klassieke” stelsel voor geen enkel personeelslid nog toegepast. Voor alle personeelsleden geldt de betere bezoldiging bedoeld in punt 5.3.2 hierna.

5.3.2. BETERE BEZOLDIGING VAN BIJBETREKKING

Belangrijke voorafgaandelijke opmerking

Om tegemoet te komen aan de blijvende schaarste aan onderwijsverstrekkers op de onderwijsarbeidsmarkt in Vlaanderen, zijn de maatregelen m.b.t. de betere bezoldiging van het bijbetrekking niet enkel verlengd maar ook uitgebreid naar alle personeelsleden. Deze maatregelen hebben betrekking op de bijkomende prestaties binnen het onderwijs met volledig leerplan die als bijbetrekking worden beschouwd. Deze prestaties worden beter bezoldigd. Het belasten van een personeelslid met dergelijke prestaties is versoepeld.

De voormelde artikelen wijzigen de reglementaire bepalingen inzake bijbetrekking niet.

De nieuwe regelgeving beoogt **enkel de bezoldiging** van deze bijkomende prestaties te verbeteren door ze op vergelijkbare wijze te behandelen als de uren die in hoofdamt worden gepresteerd.

5.3.2.1. TOEPASSINGSGBIED

- elk personeelslid ongeacht de personeelscategorie waartoe het behoort
- alle onderwijsniveaus

5.3.2.2. VOORWAARDEN

De voorwaarden die moeten voldaan zijn om een personeelslid met bijbetrekking te belasten zijn hierboven toegelicht.

5.3.2.3. TOESTEMMING VAN HET PERSONEELSLID

Er moet overleg zijn met het betrokken personeelslid waaruit moet blijken dat zij/hij met deze maatregel instemt.

5.3.2.4. BEZOLDIGING ALS HOOFDAMBT

In afwijking van de bestaande reglementaire bepalingen inzake bezoldiging, ontvangt het personeelslid dat er mee instemt om in bijbetrekking te presteren, voor het aantal uren waarvoor het in bijbetrekking is aangesteld, een salaris alsof de uren waarvoor het personeelslid is aangesteld, verstrekt zijn als hoofdamt m.a.w. zoals uren die binnen een "gewoon" opdrachtenpakket liggen.

De beperking tot 140% is van toepassing.

De verschuldigde salarisschaal wordt op dezelfde wijze vastgesteld als de salarisschaal die voor hetzelfde ambt of functie in hoofdamt wordt toegekend maar het bedrag wordt met 1.137,54 euro verminderd (= indexbijslag).

5.3.2.5. UITBETALINGSMODALITEITEN

De personeelsleden ontvangen een salaris dat wordt toegekend onder de voorwaarden en de modaliteiten die gelden voor elke tijdelijke aanstelling en dit overeenkomstig de bepalingen van artikel 7 van het KB nr. 63 van 20 juli 1982.

Het personeelslid behoudt de bezoldiging tijdens een dienstonderbreking volgens de specifieke regelingen bij elke vorm van dienstonderbreking die geldt voor tijdelijke personeelsleden.

6. AFWIJKENDE BEZOLDIGINGSWIJZE IN HET KADER VAN EEN VERVANGING VAN SOMMIGE AFWEZIGHEDEN

6.1. TOEPASSINGSGEBIED

De afwijkende bezoldigingswijze is van toepassing op het personeelslid dat:

1° een opdracht uitoefent in het kader van een vervanging van een afwezigheid die minder dan tien werkdagen bedraagt

2° aangesteld is op grond van vervangingseenheden voor korte afwezigheden

3° aangesteld is op grond van vervangingseenheden voor vervanging van personeelsleden die op bedrijfsstage zijn.

Het is mogelijk dat voor het uitoefenen van de voormelde soorten vervangingen een beroep wordt gedaan op personeelsleden die opnieuw in actieve dienst treden - de zgn. herindienst-treders - of op gepensioneerden. Indien zij dus als tijdelijk personeelslid worden aangesteld om één van de hier bedoelde vervangingsopdrachten uit te oefenen, wordt het salaris van het personeelslid bepaald volgens de hierna vermelde afwijkende bezoldigingswijze.

6.1.1. EEN VERVANGING VAN EEN AFWEZIGHEID DIE MINDER DAN TIEN WERKDAGEN BEDRAAGT

Een personeelslid dat tijdelijk een personeelslid vervangt, krijgt slechts een salaris of een salaristoelage als de vervanging voldoet aan een aantal specifieke voorwaarden.

Eén van die voorwaarden is dat het te vervangen personeelslid afwezig is voor **ten minste tien** opeenvolgende werkdagen.

Deze voorwaarde geldt niet voor de vervanging van een personeelslid:

- dat afwezig is wegens omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner
- dat is aangesteld in een bevorderingsambt.

Deze vormen van reglementaire vervangingen worden gevat door de hierna vermelde afwijkende bezoldigingsregeling indien de afwezigheid minder dan tien werkdagen bedraagt.

6.1.2. EEN VERVANGING OP GROND VAN VERVANGINGSEENHEDEN VOOR KORTE AFWEZIGHEDEN

In de omzendbrief PERS/2005/23 wordt het gebruik van de vervangingseenheden voor korte afwezigheden(VKA) in het basis- en secundair onderwijs toegelicht. In dit kader wordt een “korte afwezigheid” gedefinieerd als “de afwezigheden van de personeelsleden die aangesteld zijn in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel, voor wie op basis van andere regelgeving (zie 1°) geen vervanger kan worden gefinancierd of gesubsidieerd”.

De hierna vermelde afwijkende bezoldigingswijze is van toepassing op:

- elke vervanging van een afwezigheid van minder dan tien werkdagen in het kader van VKA
- op de vervanging van de afwezigheden in het kader van VKA in juni in het secundair onderwijs (wat dus langer dan tien dagen kan zijn)
- op de personeelsleden die in het kader van de VKA reglementering - als uitzondering - voor een langere periode worden aangesteld om korte vervangingen te doen (ATO 2).

6.1.3. EEN VERVANGING OP GROND VAN VERVANGINGSEENHEDEN VOOR BEDRIJFSSTAGE

In de omzendbrief PERS/2005/22 wordt de vervanging van personeelsleden uit het secundair onderwijs die op bedrijfsstage gaan, toegelicht.

De hierna vermelde afwijkende bezoldigingswijze is van toepassing op:

- elke vervanging van een afwezigheid van minder dan tien werkdagen in het kader van VBS
- op de vervanging van de afwezigheden in het kader van VBS in juni in het secundair onderwijs (wat dus langer dan tien dagen kan zijn)
- op de personeelsleden die in het kader van de VBS reglementering - als uitzondering - voor een langere periode worden aangesteld om korte vervangingen te doen (ATO 2).

6.2. AFWIJKENDE BEZOLDIGINGSREGELING

6.2.1. STEEDS HOOFDAMBT

In afwijking van de bezoldigingswijze van overwerk en bijbetrekking worden de prestaties van een personeelslid in één van boven vermelde situaties **steeds als hoofdambt** bezoldigd.

Deze prestaties van dit personeelslid in het kader van de voormelde vervangingen worden dus nooit als overwerk of als bijbetrekking beschouwd.

6.2.2. GEEN INVLOED OP DE ANDERE OPDRACHTEN

De andere door het personeelslid uitgeoefende opdrachten worden in geen enkel onderwijsniveau beïnvloed door de prestaties die het personeelslid in het kader van de voormelde vervangingen uitoefent en worden desgevallend verder als hoofdambt, bijbetrekking, plage of overwerk beschouwd.

Dit betekent dat er voor geen enkel aspect een beïnvloeding is van de andere door het personeelslid uitgeoefende opdrachten.

Voorbeeld: de noemeromzetting/noemberbepaling in het secundair onderwijs.

Een personeelslid dat 13/21 uitoefent in de tweede graad (secundair onderwijs) en als gevolg van een vervanging gedurende een paar dagen bijkomend belast wordt met 11/20 in de derde graad behoudt dan ook de noemer 21 in de tweede graad.

6.2.3. UITZONDERING OP DE MAXIMALE BEZOLDIGINGSGRENS

Voor het toekennen van de bezoldiging voor de voormelde vervangingsopdrachten gelden de beperkingen tot 140% **niet**. Dit betekent dat de som van alle opdrachten samen de 140%-grens mag overschrijden.

Opgelet: bijzonder geval - toch opnieuw begrensd tot 140%:

Indien een afwezigheid oorspronkelijk minder dan 10 werkdagen bedraagt - bvb 5 dagen - maar (bvb. in geval van ziekte) verlengd wordt tot meer dan 10 dagen (bvb. 15), geldt echter vanaf de eerste dag van de vervanging (dag 1 van de 15) de beperking tot 140% wel opnieuw.

In dit bijzonder geval moet de vervanger van deze wijziging (minder gunstig) in de bezoldiging op de hoogte worden gesteld.

7. MELDING AAN HET AGENTSCHAP – ELEKTRONISCHE ZENDINGEN EN DOCUMENTEN

7.1. ELEKTRONISCH DOORSTUREN VAN CUMULATIEGEGEVENS

De nieuwe maatregelen enerzijds en het veralgemenen van de elektronische zendingen anderzijds hebben tot gevolg dat het invullen en het zenden van de record lay-out (RL-8) vanaf 1 september 2009 overbodig worden.

7.1.1. CUMULATIE BINNEN HET ONDERWIJS

De opdrachten die worden uitgeoefend als overwerk of bijbetrekking worden doorgezonden als een gewone elektronische zending.

7.1.2. TAKEN BUITEN HET ONDERWIJS

Aangezien de prestaties/inkomsten/arbeidsregelingen buiten het “onderwijs” (buiten het onderwijs = basiseducatie/een zelfstandige activiteit/een activiteit als loontrekkende of elke andere activiteit, prestaties aan een hogeschool of aan een universiteit, ...) vanaf 1 september 2009 geen invloed meer uitoefenen op de bezoldiging van de prestaties binnen het “onderwijs”, moet een onderwijsinstelling geen record lay-out 8 (RL-8) meer zenden om de omvang, noch de inkomsten uit deze activiteiten te melden.

7.2. FORMULIER IN VERBAND MET OVERWERK “KLASSIEK STELSEL”

Het formulier ‘Aanvraag van een toelage voor overwerk’, Pers 5Bis, ingediend voor de uitbetaling van overwerk volgens het “klassiek stelsel” is vanaf 1 september 2009 afgeschaft.