



**Paritair Subcomité voor opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten
van de Vlaamse Gemeenschap**

3190102 - Gehandicaptenzorg

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 1975 (3.409)	2
Loonvoorwaarden	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 maart 1994 (35.658).....	4
Loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdbijstand	4
Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2000 (56.597)	6
Regularisatie van de tewerkstelling en van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de statuten Derde Arbeidscircuit (DAC) en het Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid (PBW, voormalig Interdepartementeel Begrotingsfonds of IBF genoemd	6
Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2000 (63.336)	8
Vaststelling van de baremieke anciënniteit	8
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2007 (82.034).....	11
Bediendestatuut	11

In PC 319 en PSC 319.01 zijn er enkele oude CAO's die niet werden opgezegd, gewijzigd of vervangen. De FOD WASO kan echter niet interpreteren of zij werkelijk nog van toepassing zijn. Om die reden zijn ze integraal weergegeven.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 1975 (3.409)

Loonvoorwaarden

Toepassingsgebied

Art.1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendenpersoneel van de instellingen, welke aan het subsidiërings-K.B. van 30.3.73 zijn onderworpen, en onder het Nationaal Paritair Comité voor huisvestings- en opvoedingsinstellingen ressorteren.

Zij geldt voorlopig evenwel niet voor de instellingen waarvan minstens 15 % van de populatie niet is geplaatst op kosten van de Dienst voor Jeugdbescherming, van het Fonds voor medische sociale en pedagogische Zorg voor Gehandicapten van een Commissie van Openbare Onderstand, of enig andere openbare Belgische of buitenlandse instantie. Het principe van deze uitzondering wordt opnieuw onderzocht binnen 18 maanden.

Algemene opmerkingen

Art.2. Deze collectie overeenkomst beoogt minimumloon te bepalen voor de verschillende functies die uitgeoefend worden in bedoelde instellingen. Aan de partijen wordt echter de vrijheid gelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen, waarin onder meer rekening wordt gehouden met de bijzondere bekwaamheid en de persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

De bepalingen van deze overeenkomst mogen daarenboven geen afbreuk doen aan zij die voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Anciënniteit

Art.7. Voor de anciënniteit komen de arbeidsprestaties in aanmerking die effectief werden verricht als titularis van een voltijdse betrekking of van een niet voltijdse betrekking waarvan de anciënniteit subsidieerbaar is, indien de belanghebbende op het ogenblik van de uitoefening van de betrekking, in het bezit was van het daartoe vereiste diploma en indien, aan de hand van storting bij een organisatie voor sociale zekerheid het bewijs wordt geleverd dat de prestaties werkelijk werden verricht.

Slotbepaling



Art.10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1.1.75.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 maart 1994 (35.658)

Loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdbijstand

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1: Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover zij door de Vlaamse Gemeenschap erkend en gesubsidieerd worden volgens de normen vastgesteld door het Bestuur voor Bijzondere Jeugdbijstand of door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap.
Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

HOOFDSTUK II – ALGEMEENHEDEN

Artikel 2: De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op de voornoemde werkgevers en werknemers. Zij beogen de minimumlonen te bepalen voor de verschillende functies. Aan de partijen wordt echter de vrijheid overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen, onder meer rekening gehouden met de bijzondere bekwaamheid en de persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

HOOFDSTUK III - MINIMUM-WEDDESCHALEN VOOR HET WERKLIEDEN- EN BEDIENDENPERSONEEL

2. TOEKENNING VAN LOONSCHALEN

Artikel 6 : § 1 : Voor het werklieden- en bediendenpersoneel worden de minimumjaarlonen en de minimale toegangsvereisten als volgt vastgesteld.
De weddeschalen vermelden de aanvangsleeftijd vanaf dewelke de wedde-anciënniteit in voorkomend geval berekend wordt.
Zij vermelden eveneens de minimale toegangsvereisten waaraan moet voldaan worden om een bepaalde functie te kunnen uitoefenen.
Onder dienstanciënniteit wordt verstaan : de anciënniteit berekend op basis van de werkelijke diensten die zonder vrijwillige onderbreking werden verricht in de sector bijzonder jeugdbijstand en gehandicaptenzorg.

HOOFDSTUK VII – ANCIENNITEIT



Artikel 13: § 1 : Voor de berekening van de geldelijke anciënniteit komen alleen de diensten in aanmerking welke door belanghebbende effectief zijn verricht als titularis van een voltijdse betrekking of van een niet-voltijdse betrekking waarvan de anciënniteit subsidieerbaar is, voor zover belanghebbende op het ogenblik van de uitoefening van de betrekking, in het bezit was van het daartoe vereiste diploma en indien, aan de hand van storting bij een organisatie voor sociale zekerheid, het bewijs wordt geleverd dat de diensten werkelijk zijn verricht.

§ 2: Voor de anciënniteit van de deeltijdse betrekkingen worden vanaf 1 januari 1978 hierna volgende regels toegepast voor de bij de artikel 1 bedoelde inrichtingen en diensten:

Voor zover ze beantwoorden aan de voorwaarden van leeftijd en diploma door de subsidienormen voorzien, kunnen de personeelsleden die deeltijdse prestaties verrichten, van de weddeverhoging genieten die verschuldigd is ingevolge hun anciënniteit. Voor de toepassing van deze regel wordt de tussentijdse verhoging berekend in verhouding tot de werkelijk gepresteerde diensten tijdens de duur vereist voor de toe te passen verhoging.

HOOFDSTUK X – *SLOTBEPALINGEN*

Artikel 16: Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01.11.1993. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en mag, geheel of gedeeltelijk, worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen.

Met ingang van deze datum vervangt zij de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.1990 betreffende loonvoorwaarden, zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 15.04.1991 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.09.1990 en het protocol van akkoord van 06.09.1991 betreffende de herziening van de loonschalen vanaf december 1991 in bepaalde voorzieningen van de Vlaamse Gemeenschap, met uitzondering van

- hoofdstuk V: Premies, toeslagen en vergoedingen, artikelen 8 tot en met 13,
- hoofdstuk IX: Eindejaarstoelage,
- hoofdstuk X: Financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers en
- hoofdstuk XI: Vergoedingen van de werkgevers voor het gebruik van persoonlijke vervoermiddelen om dienstredenen.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2000 (56.597)

Regularisatie van de tewerkstelling en van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de statuten Derde Arbeidscircuit (DAC) en het Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid (PBW, voormalig Interdepartementeel Begrotingsfonds of IBF genoemd)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Art. 2. Onder de regularisatie van de tewerkstellingsstatuten Derde Arbeidscircuit en Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid wordt verstaan :

- de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer in een DAC- of PBW-statuut (voor zover dit niet reeds het geval zou zijn) wordt, zonder onderbreking en zonder hernieuwde evaluatie of proefbeding, omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in dezelfde functie en in dezelfde tewerkstellingsplaats als deze waarin hij/zij voordien tewerkgesteld was, dit ongeacht de duur dat deze werknemer reeds in het tewerkstellingsstatuut DAC of PBW tewerkgesteld was.

De DAC- of PBW-werknemers, tewerkgesteld in een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of in een vervangingsovereenkomst, verwerven de voordelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, doch van toepassing volgens hun lopende arbeidsovereenkomst

- de betrokken werknemer wordt ingeschaald en uitbetaald volgens het toepasselijke loonbarema overeenkomstig de loonschalen en de classificatie van de sector van tewerkstelling.

Hierbij wordt alle anciënniteit van de betrokken werknemer, inclusief deze van de DAC- of PBW-tewerkstelling, in aanmerking genomen voor het vaststellen van de baremieke anciënniteit;

- de loon- en arbeidsvoorwaarden en alle collectieve arbeidsovereenkomsten van de sector zijn vanaf de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd van toepassing op de betrokken werknemers; voor elke toekomstige evolutie worden zij volledig gelijkgesteld met de werknemers van de sector;

- de werkelijke loonkost van de werknemer dient gesubsidieerd te worden;



- het tewerkstellingsequivalent DAC/PBW op 31 december 2000 in de sector dient behouden te worden.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2000 (63.336)

Vaststelling van de baremieke anciënniteit

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap. Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Art. 2. Voor het bepalen van de baremieke anciënniteit van de werknemer komen de arbeidsdagen en de gelijkgestelde dagen in aanmerking die de werknemer heeft verworven in een voltijdse of deeltijdse betrekking, zoals vermeld in de volgende artikelen 3, 4 en 5.

Art. 3. Onder de in artikel 2 vermelde arbeidsdagen wordt verstaan :

- alle dagen binnen een periode gedekt door een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of binnen een periode van vaste benoeming;
- de effectief gepresteerde arbeidsdagen;
- de arbeidsdagen zoals omschreven in artikel 24 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (onder meer wettelijke feestdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon, klein verlet, educatief verlof);
- de dagen van inactiviteit die voor het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap meegerekend worden voor de berekening van de anciënniteit (onder meer ziekte na de periode gewaarborgd loon, bevallingsverlof, verlof om dwingende reden, loopbaanonderbreking);
- de zaterdagen, de zondagen, de vakantiedagen en de wettelijke feestdagen, evenals de vervangingsdagen die hiervoor in de plaats komen.

Art. 4. Worden met de in artikel 2 bedoelde arbeidsdagen gelijkgesteld :



A. Voor het directie- en administratief personeel :

1. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in welke sector ook ter uitvoering van een overeenkomst als bediende;
2. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in een administratieve functie in openbare besturen;
3. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in een administratieve functie in de door de overheid ingestelde, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstellingen;
4. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als arbeider of bediende in de gehandicaptensector (VFSIPH) of in de "Bijzondere Jeugdbijstand".

B. Voor het logistiek personeel :

De gepresteerde arbeidsdagen in welke sector ook ongeacht het statuut.
Prestaties als zelfstandige worden aanvaard als ze behoorlijk gedocumenteerd zijn door RSZ-bijdragen attesten.

C. Voor alle functies in het begeleidend personeel en bijzondere functies / paramedisch en verpleegkundig personeel

1. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als bediende in diensten en voorzieningen die behoren tot de sectoren van de culturele en de personeelsgebonden aangelegenheden, bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
2. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen als lid van het bestuurs-, het onderwijzend of opvoedend personeel van de door de overheid ingestelde, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstellingen;
3. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in welke sector ook als maatschappelijk assistent, psycholoog, pedagoog, orthopedagoog, gegradueerde in de orthopedagogie, criminologie, agoog, opvoeder of lid van het begeleidend personeel, paramedicus of verpleger.
Prestaties mogen geleverd zijn als zelfstandige, op voorwaarde van bewijs van aansluiting bij de kas voor sociale zekerheid voor zelfstandigen of op contractuele basis.



4. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als arbeider of bediende in de gehandicaptensector (VFSIPH) of in de "Bijzondere Jeugdbijstand".

Art. 5. § 1. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdse en voltijdse prestaties voor de bepaling van de baremieke anciënniteit.

§ 2. De prestaties geleverd binnen de zogenaamde "tewerkstellingsprogramma's" (DAC, IBF/PBW, GESCO, eerste werkervaring, ...) worden gelijkgesteld met arbeidsdagen zoals bedoeld in artikel 2.

§ 3. De baremieke anciënniteit wordt berekend vanaf de datum dat het personeelslid, mits het vereiste diploma te bezitten, de minimumleeftijd heeft bereikt voor het betrokken barema.

Art. 6. De opgenomen regels inzake anciënniteit nemen de geldende subsidieregelingen over. Zij kunnen derhalve niet beschouwd worden als zijnde in tegenspraak ermee.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 december 2000 en is gesloten voor onbepaalde duur.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2007 (82.034)

Bediendestatuut

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Art. 2. Aan alle werknemers wordt door de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bedienden aangeboden. Dit enerzijds met als ingangsdatum uiterlijk 1 februari 2007 zonder instelling van een nieuwe proeftijd voor wat betreft de reeds voorheen in dienst zijnde werknemers, die niet reeds over een arbeidsovereenkomst voor bedienden beschikten; als anderzijds voor alle in de toekomst in dienst komende werknemers, met als ingangsdatum de datum van hun indiensttreding.

Art. 3. Werknemers die niet zouden zijn ingegaan op het aanbod vermeld in artikel 2, kunnen dit alsnog op een latere ingangsdatum verkrijgen.

Werknemers die het aanbod, vermeld in artikel 2, om welke reden dan ook, niet zouden hebben gekregen, kunnen dit recht op latere datum inroepen waarna hieraan door de werkgever gevolg zal worden gegeven.

Art. 4. Voor de werknemers die reeds in dienst zijn, wijzigt zich door de overgang naar het bediendestatuut vanaf uiterlijk 1 februari 2007, of bij een overgang op latere datum, niets aan de rechten vanuit hun oorspronkelijke indiensttredingsdatum bij dezelfde werkgever, noch aan hun arbeidsduur.

Art. 5. De werknemers die tewerkgesteld worden onder het bediendestatuut, blijven onder de toepassing van de subsidiecategorie zoals voor hun functie van toepassing is, en onder de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2000 betreffende de vaststelling van de baremieke anciënniteit.

Art. 6. Voor de werknemers die een effectief of een plaatsvervangend mandaat bekleden in de ondernemingsraad, en/of in het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of in de syndicale afvaardiging, en die ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst een bediendestatuut zullen verwerven, zal de betrokken werkgever



voorafgaand of uiterlijk gelijktijdig met het sluiten van de individuele arbeidsovereenkomst voor bedienden aan de representatieve werknemersorganisatie die deze werknemer heeft ingediend, of voor wie hij een mandaat waarneemt, schriftelijk verklaren dat dit mandaat ongewijzigd kan worden verder gezet ongeacht de wijziging van het werknemersstatuut.

Art. 7. De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in generlei wijze afbreuk doen aan reeds bestaande voordelen in de onderneming die van toepassing zijn op de betrokken werknemer.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 22 januari 2007 en is gesloten voor onbepaalde duur.