



Wijziging van het Reglement Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het onderwijs

Het bestuur van de Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs, besluit, gelet op de Wet op het primair onderwijs, het Besluit Vervangingsfonds (Stb. 2022, 191) en de statuten van de Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs, het volgende:

Besluit,

Het Reglement Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het onderwijs 2023 (Staatscourant 2022, 27163), wordt als volgt gewijzigd,

A

Bijlage 3 Werkwijze normbekostiging, komt als volgt te luiden:

Bijlage 3 Werkwijze normbekostiging

Bij het bekostigen van vervanging vergoedt het Vervangingsfonds niet direct de kosten die een bevoegd gezag heeft gemaakt voor de vervanging, maar maakt het gebruik van het systeem van normbekostiging. Bij de normbekostiging worden de volgende begrippen gehanteerd.

- **Normbedrag:** dit is het bedrag per uur dat hoort bij de door het Vervangingsfonds vastgestelde normklasse, dat de basis vormt voor de bekostiging.
- **Normklasse:** dit is de salarisklasse waarin het afwezige personeelslid of het personeelslid dat is geplaatst in een vervangingspool, is ingedeeld. Deze indeling vindt plaats op basis van het salaris van deze personeelsleden.

Er zijn in totaal 5 normklassen, elk met een ondergrens en een bovengrens.

Per normklasse wordt een normbedrag per uur berekend, waarbij rekening is gehouden met de werkgeverslasten. Een afwezig personeelslid wordt naar aanleiding van het salaris ingedeeld in de bij dat salaris behorende normklasse. De bekostiging wordt vervolgens berekend door het normbedrag te vermenigvuldigen met het aantal uren dat het afwezige personeelslid is vervangen, tot maximaal het aantal uren afwezigheid.

Let op, bij de normbekostiging geldt het volgende belangrijke onderscheid:

- Voor reguliere vervanging geldt: de indeling in de normklasse wordt berekend op grond van het salaris van het afwezige personeelslid. De hoogte van de bekostiging wordt berekend door het normbedrag te vermenigvuldigen met het aantal uren dat het afwezige personeelslid is vervangen, waarbij het maximum aantal uren wordt begrensd door het aantal uren afwezigheid.
- Voor vervanging via een vervangingspool geldt: de indeling in de normklasse wordt berekend op grond van het salaris van het personeelslid dat in de pool is geplaatst. De hoogte van de bekostiging wordt berekend door het aantal uren van het dienstverband per week (AUPW), te delen door 7, het resultaat te vermenigvuldigen met 365, het resultaat daarvan te delen door 12 en het resultaat daarvan te vermenigvuldigen met het van toepassing zijnde normbedrag.
Dus als formule: $((AUPW / 7) * 365) / 12 \times \text{normbedrag}$.
- Voor personeelsleden die vallen onder de reikwijdte van de CAO Bestuurders Funderend Onderwijs 2022 geldt, dat de vervanging van deze personeelsleden altijd wordt bekostigd conform normklasse 5. Dit geldt zowel voor vervanging van deze personeelsleden als voor vervanging door deze personeelsleden indien deze in een vervangingspool zijn geplaatst.

In de onderstaande tabel 1 staan de normklassen, grenzen en normbedragen zoals deze gelden per 1 januari 2023. In tabel 2 staan de normklassen, grenzen en normbedragen zoals deze gelden per 1 juli 2023.

Tabel 1: normvergoeding per 1 januari 2023

	Ondergrens	Bovengrens	Normvergoeding per uur
Klasse 1	–	€ 3.034	€ 18,87
Klasse 2	€ 3.034	€ 3.881	€ 25,27
Klasse 3	€ 3.881	€ 4.730	€ 33,40



	Ondergrens	Bovengrens	Normvergoeding per uur
Klasse 4	€ 4.730	€ 5.561	€ 38,44
Klasse 5	€ 5.561	–	€ 49,62

Tabel 2: normvergoeding per 1 juli 2023

	Ondergrens	Bovengrens	Normvergoeding per uur
Klasse 1	–	€ 3.337	€ 20,76
Klasse 2	€ 3.337	€ 4.269	€ 27,80
Klasse 3	€ 4.269	€ 5.203	€ 36,74
Klasse 4	€ 5.203	€ 6.117	€ 42,28
Klasse 5	€ 6.117	–	€ 54,58

Bekostiging bij een zieke vervanger

Indien een wegens ziekte afwezig personeelslid wordt vervangen en deze vervanger zelf ziek wordt, dan kan het bevoegd gezag een tweede vervanger aanstellen of benoemen, die dan de werkzaamheden van de vervanger overneemt en de oorspronkelijke afwezige gaat vervangen.

De bekostiging van de wegens ziekte afwezige vervanger wordt dan door het Vervangingsfonds doorbetaald gedurende diens afwezigheidsperiode c.q. periode van aanstelling, tot een maximum van 6 maanden. Gedurende deze periode krijgt het bevoegd gezag dus twee maal de normbekostiging, gebaseerd op het oorspronkelijk afwezige personeelslid. Indien de eerder ziek geworden vervanger of het oorspronkelijk afwezige personeelslid weer beter is en de (vervangings)werkzaamheden hervat, dan stopt de bekostiging van de tweede vervanger op het moment van werkhervatting van de eerste vervanger.

Deze wijziging werkt terug tot 1 juli 2023.