

ALF

Alternatieve LoonFinanciering

Versie 1.1

Inhoudsopgave

1	De geïntegreerde afrekening.....	4
1.1	Samenstelling van een subsidie-eenheid (SE)	4
1.1.1	Bepaling van het aantal personeelspunten	4
1.1.2	Verdeling van de ingezette punten	6
2	Bepaling van de individuele loonkost.....	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Berekening individuele loonkost	7
2.2.1	Loonkost voor effectief gepresteerde prestaties	7
2.2.2	Loonkost voor gelijkgestelde afwezigheden	9
2.2.3	Schematische voorstelling.....	10
2.2.4	In te sturen gegevens per werknemer	10
2.3	Beschrijving velden.....	11
2.3.1	Personaliegegevens	11
2.3.2	Functiegegevens	11
2.3.3	Tewerkstellingsgegevens.....	11
2.4	Definities.....	11
2.4.1	Prestatie-eenheid voor betaalde (gewerkte) uren	11
2.4.2	Prestatie-eenheid voor gelijkgestelde afwezigheid.....	13
2.4.3	Resterende uren	13
2.4.4	Uitzondering	13
3	Opgave variabele prestaties	13
4	Opgave personeelsleden in brugpensioen	14
5	Bepaling van de totale loonkost	14
6	VIA-middelen	15
6.1	Overzicht.....	15
6.2	Werkgeversforfait , conventioneel verlof en kwaliteitsverbetering	15
6.3	Zware beroepen	17
6.4	Management en vorming	17
7	Totale personeelskost	18
8	Werkingsmiddelen.....	18
9	Contactpersonen	19

Situering

In dit document wordt de ALF-methode en het principe van de geïntegreerde afrekening uitgelegd . Het is geen technische handleiding voor de doorgave van het personeel!

Tot nu toe dienden alle voorzieningen voor alle personeelsleden de uitbetaalde lonen op een geautomatiseerde wijze in te dienen. Alle loonelementen werden op het VAPH ingelezen en bij verwerking van het dossier volledig herrekend. Een zwaar administratief proces, zowel voor de voorzieningen als voor het VAPH.

In het kader van ALF herbekijken we dit volledige proces.

AFKORTINGEN

ALF	alternatieve loonfinanciering
BHO	beheersovereenkomst
DOP	dienst ondersteuningsplan
FAM	flexibel aanbod meerderjarigen
MFC	multifunctioneel centrum
PE	prestatie-eenheid
PVC	persoonsvolgende convenant
PVF	persoonsvolgende financiering
TB	thuisbegeleidingsdienst
RTH	rechtstreeks toegankelijke hulp
SE	subsidie-eenheid

1 DE GEÏNTEGREERDE AFREKENING

1.1 Samenstelling van een subsidie-eenheid (SE)

Naar aanleiding van de zorgvernieuwing en het wegvallen van klassieke afdelingen werden subsidie-eenheden opgericht.

Voorzieningen die behoren tot éénzelfde inrichtende macht, en bijgevolg als een entiteit kunnen worden beschouwd, kunnen zich groeperen in één SE. Per SE zal één afrekening gebeuren. Bovendien worden ook de kosten verbonden aan RTH en PVC hierin geïntegreerd.

Een SE kan dus samengesteld zijn uit:

- FAM
- MFC
- Thuisbegeleidingsdienst
- RTH
- PVC
- Dienst ondersteuningsplan

Opmerking: een dienst ondersteuningsplan is een SE op zich.

1.1.1 Bepaling van het aantal personeelspunten

De basis voor de subsidiëring is de totale **personeelspuntenpot**.

Een afrekeningsdossier heeft betrekking op een **kalenderjaar**. Gezien het totaal aantal in te zetten punten bepaald wordt door samenvoegen van verschillende subsidiedossiers en een deel van deze punten bovendien variabel is (cfr. PVC's en RTH), is het niet meer relevant om te werken met "erkenningsperioden". Het puntentotaal wordt dus bekeken op **jaarbasis**.

Bepaling van het plafond werkingsjaar 2015 (op basis van erkenning of BHO)

In onderstaand schema wordt weergegeven hoe het aantal personeelspunten per type bepaald wordt:

TYPE	Plafond personeelspunten
FAM	Beheersovereenkomst FAM
MFC	Beheersovereenkomst MFC
TB	Op basis van erkende capaciteit
DOP	Op basis van erkende capaciteit
RTH	Erkenning penhouder en/of toegekend door penhouder
PVC	Maximum budget van cliënten omgezet in ptn

Bepaling van de effectieve maximum puntenpot

- Voor **FAM en/of MFC** is er geen link tussen de output en het aantal te subsidiëren punten. Het maximum aantal te subsidiëren punten ligt vast in de beheersovereenkomst. Er kunnen echter nog punten uitgewisseld worden. Deze punten kunnen dus nog in min en plus aangepast worden.
- Voor **thuisbegeleidingsdiensten en diensten ondersteuningsplan** wordt het maximum aantal te subsidiëren personeelspunten berekend op basis van de erkende capaciteit (uitgedrukt in aantal begeleidingen). Hierbij wordt volgende sleutel gebruikt (zie ook de desbetreffende regelgeving):
 - Thuisbegeleiding: 0,235 ptn/bgl (of 0,240 ptn/bgl indien erkenning voor doelgroep visueel)
 - Diensten ondersteuningsplan: 0,240 ptn/bgl

Let op: voor thuisbegeleidingsdiensten wordt nog een besparing toegepast van 1,07%!

- Voor **RTH** volgt een berekening op basis van de effectief geboden RTH-ondersteuning opgegeven in de registratietool RTH enerzijds en de verdeling van punten door penhouders anderzijds. Dit aantal kan dus lager liggen dan het maximum op basis van de erkenning van de penhouder (zie ook richtlijnen RTH).
- Voor **PVC** wordt een berekening gemaakt op basis van de effectief geboden ondersteuning (zie volgend punt). Ook dit aantal punten kan lager liggen dan het aantal punten bepaald op basis van het maximum budget.

Voorbeeld

TYPE	Plafond personeelspunten	PLAFOND	eff max
FAM	Beheersovereenkomst FAM	10.000	10.000
MFC	Beheersovereenkomst MFC	5.000	5.000
TB	Op basis van erkende capaciteit	1.500	1.500
DOP	Op basis van erkende capaciteit	-	-
RTH	Erkenning penhouder en/of toegekend door penhouder	200	150
PVC	Maximum budget van cliënten omgezet in ptn	500	450
		17.200	17.100

Bepaling personeelspunten PVC

Voor de bepaling van de personeelspunten PVC wordt, zoals voorgaande jaren, de geboden ondersteuning per cliënt geregistreerd. Het effectief budget wordt berekend op basis van deze geboden ondersteuning. Vanaf 220 dagen ondersteuning heeft de SE recht op het maximum budget.

Voorbeeld:

Een cliënt met een budget tehuis niet-werkenden: 60.177,00 EURO

Effectief geboden ondersteuning: 100 dagen

Max budget TNW	effectief budget (100 dagen/220 dagen)	80% effectief budget	VTE opv kl 1 (: 46,665,14 EURO)	ptn (x 71 ptn)	werking (20% effectief budget)
60.177,00	27.353,18	21.882,55	0,4689	33,29	5.470,64

Het effectief budget wordt bepaald aan de hand van de effectief geboden ondersteuning (100 dagen van de 220 dagen), vervolgens wordt 80% van dit resultaat omgezet in personeelspunten (op basis van het loon van een opvoeder klasse 1 met 5 jaar anciënniteit).

De geboden ondersteuning wordt geregistreerd in een excelbestand.

1.1.2 Verdeling van de ingezette punten

Door het samenvoegen van alle ingezette punten is niet meer te achterhalen welke punten wel werden ingezet en welke niet. Indien de volledige pot werd opgebruikt stelt zich geen probleem.

Indien de puntenpot niet volledig wordt opgebruikt, moet bepaald welke punten onbenut bleven, gezien een deel van bepaalde onderdelen kan omgezet worden in werkmiddelen.

TYPE	OMZETTING IN WERKINGSMIDDELEN
FAM	Max 5% van totaal aantal punten
MFC	Max 5% van totaal aantal punten
TB	Max 5% van totaal aantal punten
DOP	Max 10% van het totaal aantal punten
RTH	Niet van toepassing
PVC	Niet van toepassing

Onderstaand voorbeeld geeft de werkwijze weer die zal gevolgd worden.

Voorbeeld: SE met een maximum 8.350 personeelspunten waarvan er 8.200 effectief werden ingezet.

SE	MAX PUNTEN	max ptn werking	INVULLING
RTH	100		100
PVC	250		250
MFC	3.000	150	3.000
FAM	5.000	250	4.850
	8.350	400	8.200



Punten RTH en PVC worden eerst opgevuld. In dit voorbeeld kunnen de resterende punten (150 ptn) nog omgezet in werkmiddelen.

Indien de SE personeel doorgeeft voor meer personeelspunten dan maximum kunnen gesubsidieerd, moet er personeel geschrapt worden. Deze verwerping zal gebeuren bij het personeel met de laagste waarde per punt (berekende loonkost voor de werknemer/ptn van de werknemer).

2 BEPALING VAN DE INDIVIDUELE LOONKOST

2.1 Inleiding

Met de nieuwe financieringsmethode stappen we af van een volledige herberekening van de ingediende lonen. Het VAPH zal zelf, op basis van een beperkt aantal gegevens per werknemer, een berekening maken van de loonkost.

Bij de voorschottenberekening wordt volgende formule gebruikt voor de berekening van de totale loonkost per personeelslid:

$$\text{Brutojaarloon} \times 152,78\% \times \text{PE}$$

PE= prestatie-eenheid

Het brutoloon is afhankelijk van de gebruikte functiecode enerzijds en de opgegeven anciënniteit anderzijds.

2.2 Berekening individuele loonkost

Voor de berekening van de loonsubsidie in de afrekening dringt zich een meer gedetailleerde berekening op.

De loonberekening zal gebeuren op basis van volgende gegevens:

- Personaliegegevens (RR, naam en voornaam)
- Functiecode
- Anciënniteit (op 1/1/2015 of begindatum in 2015)
- Prestatie-eenheid voor gewerkte (betaalde) prestaties
- Prestatie-eenheid voor gelijkgestelde afwezigheid

De loonkost bevat de volgende elementen:

- Brutoloon volgens barema (op basis van functiecode en anciënniteit)
- Haardtoelage volgens barema (op basis van functiecode en anciënniteit)
- Vakantiegeld (92% van maandloon van juli)
- Eindejaarspremie (volgens formule CAO)
- RSZ (gemiddelde RSZ op jaarbasis)

In een eerste stap wordt het loon berekend voor een voltijdse functie. In de volgende stap gebeurt een pro rata berekening op basis van de gewerkte prestatie-eenheid.

2.2.1 Loonkost voor effectief gepresteerde prestaties

Voorbeeld: opvoeder klasse 1 met een anciënniteit van 21 jaar en 2 maanden op 1/1/2015 en een prestatie-eenheid van 0,75 VTE.

In een **eerste stap** wordt de loonkost berekend van één VTE voor een volledig jaar voor de opgegeven functie.

1. Brutoloonkost

		JAREN	MAANDEN
Barema :	17	Anc. : 21	2
	BAREMA	Haardtoelage	Maandloon
Jan	3.377,27	-	3.377,27
Feb	3.377,27	-	3.377,27
Mrt	3.377,27	-	3.377,27
Apr	3.377,27	-	3.377,27
Mei	3.377,27	-	3.377,27
Jun	3.377,27	-	3.377,27
Jul	3.377,27	-	3.377,27
Aug	3.377,27	-	3.377,27
Sep	3.377,27	-	3.377,27
Okt	3.377,27	-	3.377,27
Nov	3.496,91	-	3.496,91
Dec	3.496,91	-	3.496,91
TOTAAL BRUTO			40.766,50

In de berekening wordt rekening gehouden met de anciënniteitssprong op 1 november (22 jaar anciënniteit). In het brutomaandloon is de eventuele haardtoelage inbegrepen.

2. Vakantiegeld

Maandloon juli x 92% = 3.377,27 EURO x 92% = 3.107,09 EURO

3. Eindejaarspremie (formule 2015)

Brutomaandloon oktober x 12 x 7,57% + 129,11 EURO

(3.377,27 EURO x 12 x 7,57% + 129,11 EURO) = 3.197,02 EURO

4. Voor de berekening van de RSZ wordt het gemiddelde RSZ-percentage voor het volledig werkingsjaar toegepast, eventuele besparingen naar aanleiding van tweede pensioenpijler inbegrepen.

2015	RSZ percentage	toegepast percentage
kwartaal 1	34,50	34,50
kwartaal 2	34,50	34,50
kwartaal 3	34,98	34,50
kwartaal 4	34,98	34,50
gemiddeld	34,74	34,50

In het voorbeeld: (40.766,50 EURO + 3.197,02 EURO) x **34,50% = 15.167,41 EURO**

Loon voor een voltijdse opvoeder klasse 1 met een anciënniteit van 21 jaar en 2 maanden:

loontype	bedrag
brutoloon	40.766,50
vakantiegeld	3.107,09
eindejaarspremie	3.197,02
RSZ	15.167,41
	62.238,02

In de tweede stap berekenen we, rekening houdend met de prestatie-eenheid op jaarbasis, pro rata een loonkost.

In het voorbeeld: een opvoeder die op jaarbasis 0,7500 VTE heeft gewerkt:

$$62.238,02 \text{ EUR/VTE} \times 0,7500 \text{ VTE} = \underline{46.678,52 \text{ EURO}}$$

Opmerkingen bij de berekeningswijze

- Er wordt geen rekening gehouden met de periode waarin de tewerkstelling plaatsvond:
 - een werknemer halftijds tewerkgesteld gedurende een volledig jaar (0,5 VT op jaarbasis) geeft hetzelfde resultaat als een werknemer voltijds tewerkgesteld gedurende een half jaar (0,5 VTE op jaarbasis).
 - Voor de berekening van de eindejaarspremie wordt geen rekening gehouden met referentieperiode (van januari tot september), idem voor vakantiegeld. Een werknemer met een contract vanaf 1 oktober krijgt dus ook een deel vakantiegeld en een deel eindejaarspremie.
- Voor alle werknemers wordt hetzelfde RSZ-percentage toegepast. Er wordt geen rekening gehouden met RSZ verminderingen.

2.2.2 Loonkost voor gelijkgestelde afwezigheden

De onder het vorige punt weergegeven berekeningswijze bepaalt een loonkost voor effectief gepresteerde prestaties.

Omdat ook “*gelijkgestelde afwezigheden*” recht geven op loonelementen zoals vakantiegeld en eindejaarspremie, moet ook voor de gelijkgestelde afwezigheden (ziekte en zwangerschapsverlof) een berekeningswijze vastgesteld worden.

De werkwijze is dezelfde als voor de effectief gewerkte uren maar zonder de berekening van het brutoloon. In de eerste stap wordt de kostprijs bepaald voor een voltijdse afwezigheid, in de tweede stap de pro rata berekening volgens gelijkgestelde afwezigheid, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Voorbeeld: opnieuw de opvoeder klasse 1 met een anciënniteit van 21 jaar en 2 maanden met een gelijkgestelde afwezigheid van 0,25 VTE.

Eerste stap: berekening van het vakantiegeld, eindejaarspremie en RSZ op de eindejaarspremie voor een voltijdse gelijkgestelde afwezigheid:

loontype	bedrag
brutoloon	-
vakantiegeld	3.107,09
eindejaarspremie	3.197,02
RSZ	1.102,97
TOTAAL	7.407,08

Tweede stap: gelijkgestelde afwezigheid van 0,25 VTE:

$$7.407,08 \text{ EUR/VTE} \times 0,2500 \text{ VTE} = \underline{1.851,77 \text{ EURO}}$$

2.2.3 Schematische voorstelling

Totale kostprijs in dit voorbeeld: opvoeder klasse 1 met anciënniteit 21 jaar en 2 maanden op 1/1/2015:

NAAM	VOORNAAM	FCT-CODE	ANC	DATUM ANC	PRESTATIE_EENHEID	PE GELIJKGESTELD
JANSEN	JAN	310	21J 2M	1/01/2015	0,7500	0,2500

• Brutoloon:	40.766,50 EURO	-
• Eindejaarspremie:	3.197,02 EURO	3.197,02 EURO
• Vakantiegeld:	3.107,09 EURO	3.107,09 EURO
• RSZ op bruto en EP:	15.167,41 EURO	1.102,97 EURO
LOONKOST 1 VTE:	62.238,02 EURO	7.407,08 EURO
	$\times 0,75$	$\times 0,25$
LOONKOST 0,75 VTE:	46.678,52 EURO	+ 1.851,77 EURO

➤ **TOTALE LOONKOST: 48.530,29 EURO**

2.2.4 In te sturen gegevens per werknemer

Voor de hogervermelde berekening van loonkost zijn volgende gegevens vereist: opgave van te subsidiëren personeelsleden met vermelding van functiecode, anciënniteit op 1 januari van betrokken jaar of datum indiensttreding indien in de loop van het jaar, een eenheid voor de gewerkte uren en een eenheid voor gelijkgestelde afwezigheden.

RR	NAAM	VOORNAAM	FCT-CODE	ANC jaar	ANC mnd	datum ANC	PE gewerkt	PE gelijksgest
000000-000-00	werknemer 1	naam	310	7	2	1/01/2015	0,7500	0,2500
000000-000-00	werknemer 2	naam	280	14	7	1/01/2015	1,0000	0,0000
000000-000-00	werknemer 3	naam	260	12	0	18/02/2015	0,5000	0,2000
000000-000-00	werknemer 4	naam	310	4	3	1/07/2015	0,8550	0,0050
000000-000-00	werknemer 5	naam	330	20	10	1/01/2015	0,8000	0,0000
000000-000-00	werknemer 6	naam	450	2	5	1/01/2015	1,0000	0,0000
							4,91	0,455

De personeelslijst bevat alle personeelsleden tewerkgesteld met punten FAM, MFC, DOP, TB, RTH en PVC. Het personeel ingezet voor RTH of PVC moet dus niet afzonderlijk vermeld worden!

Opmerking:

- de ingezette personeelspunten worden berekend op basis van de **gewerkte prestatie-eenheid**.
- Voor de werknemers doorgegeven in het dossier van het werkingsjaar 2015 moet dus de **anciënniteit van 2015** opgegeven worden!

2.3 Beschrijving velden

2.3.1 Personaliagegevens

Voor elk werknemer worden volgende gegevens opgegeven:

1. Rijksregisternummer
2. Naam personeelslid
3. Voornaam personeelslid

2.3.2 Functiegegevens

Voor elk werknemer worden alle functiecodes waarin hij/zij tewerkgesteld is opgegeven. Per werknemer kan elke functiecode maar éénmaal voorkomen.

4. Functiecode (te kiezen uit de lijst met functiecodes)
5. Anciënniteit in jaren en maanden
6. Datum waarop deze anciënniteit geldig is: 1/1/2015 OF begindatum bij start in de loop van 2015 (deze datum kan dus nooit vóór 1/1/2015 vallen!): XX/XX/2015

2.3.3 Tewerkstellingsgegevens

7. Prestatie-eenheid op jaarbasis voor betaalde uren (per functiecode)
8. Prestatie-eenheid op jaarbasis voor gelijkgestelde uren (per functiecode)

2.4 Definitie

2.4.1 Prestatie-eenheid voor betaalde (gewerkte) uren

Deze prestatie-eenheid wordt samengesteld door de effectief gepresteerde uren en de betaalde gelijkgestelde uren:

- Uren wettelijke feestdag
- Uren gewaarborgd loon arbeidsongeval
- Uren gewaarborgd loon ziekte
- Uren klein verlet
- Uren verlof
- Uren vrijstelling arbeidsprestaties voor 45-plussers

- Uren bijkomend conventioneel verlof voor leeftijdsgroep 35 -44 jaar
- Uren educatief verlof
- Uren syndicale verplichtingen
- ...

De **PRESTATIE-EENHEID PER MAAND** is de verhouding van de som van de hierboven vernoemde uren ten opzichte van het maximum te presteren uren per maand.

De **GEMIDDELDE PRESTATIE-EENHEID OP JAARBASIS** is de som van de prestatie-eenheden van januari tot december gedeeld door 12.

Voorbeeld: bepaling prestatie-eenheid op jaarbasis

maand	voorbeeld 1	voorbeeld 2	voorbeeld 3
januari		0,7500	1,0000
februari		0,7500	1,0000
maart		0,7500	
april	1,0000	0,7500	
mei	1,0000	0,7500	
juni	1,0000	0,7500	0,5000
juli	1,0000	0,7500	0,5000
augustus	1,0000	0,7500	0,5000
september	1,0000	0,7500	1,0000
oktober	1,0000	0,7500	1,0000
november	1,0000	0,7500	1,0000
december	1,0000	0,7500	1,0000
SOM	9,0000	9,0000	7,5000
: 12			
PE op jaarbasis	0,7500	0,7500	0,6250

Opmerking:

- Werknemer in voorbeeld 1 en 2 krijgen bij dezelfde functie en dezelfde anciënniteit precies dezelfde loonberekening.
- Voor elke werknemer wordt slechts één anciënniteit opgegeven. Indien er in een bepaalde periode geen anciënniteit wordt opgebouwd (bvb onbetaald verlof), wordt hier in de loop van het werkingsjaar geen rekening mee gehouden. Het volgende werkingsjaar (2016 dan) wordt de geldende anciënniteit op 1/1/2016 opgegeven: in deze opgave wordt wel rekening gehouden met de periode van onderbreking in 2015.

Voorbeeld: werknemer met anciënniteit **5 jaar 6 maanden op 1/1/2015**, neemt in 2015 twee maanden onbetaald verlof. In het dossier 2015 wordt gerekend met deze anciënniteit voor de berekening van de voltijdse loonkost. In 2016 zal volgende anciënniteit moeten worden opgegeven: **6 jaar en 4 maanden op 1/1/2016**.

2.4.2 Prestatie-eenheid voor gelijkgestelde afwezigheid

Gelijkgestelde uren zijn uren die meetellen voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarspremie:

- Uren arbeidsongeval boven gewaarborgd loon
- Uren ziekte boven gewaarborgd loon
- Uren betaald verlof arbeiders
- Uren familiaal verlof
- Uren erkende staking
- Uren lactatieverlof
- Uren bevallingsrust
- Uren vaderschapsverlof
- ...

2.4.3 Resterende uren

Volgende uren worden **NIET** doorgegeven, gezien ze geen invloed hebben op de loonberekening:

- Uren tijdskrediet
- Uren ouderschapsverlof
- Uren ziekte na één jaar
- Uren onbezoldigd verlof
- Uren niet-erkende staking
- Uren werkloosheid

2.4.4 Uitzondering

Indien de **niet opgenomen vakantie-uren** wegens ziekte of zwangerschap (maximum 22 dagen) worden uitbetaald, dienen deze te worden opgenomen worden bij de prestatie-eenheid voor betaalde uren. **(Let wel: dit kan enkel bij ziekte of zwangerschap!)**

Indien de **ontslagvergoeding** door het VAPH moet gesubsidieerd , moet het aantal uren overeenstemmend met de opzegperiode ook worden opgenomen bij de prestatie-eenheid voor betaalde uren.

3 OPGAVE VARIABLE PRESTATIES

Bij het indienen van de gegevens nodig voor de afrekening van het subsidiedossier zal een lijst opgevraagd worden van de geleverde variabele prestaties en de daaraan verbonden kosten. Het bedrag voor RSZ wordt door het VAPH berekend (zelfde percentage als in de loonkostberekening, voor 2015: **34,50%**).

De opgegeven uren worden vervolgens getoetst aan subsidieerbaar urenpakket (samentelling van alle individuele urenpakketten van alle erkenningen). Bij overschrijding van het pakket wordt een correctie berekend (op dezelfde wijze als de voorgaande jaren).

Opgave gepresteerde variabele prestaties:

	UREN					BEDRAGEN (excl RSZ werkgever)					GEWAARBORGD LOON		VAKANTIEGELD	
	AVOND	ZATERDAG	ZONDAG	NACHT	FEESTDAG	AVOND	ZATERDAG	ZONDAG	NACHT	FEESTDAG	UREN	BEDRAG	ENKEL	DUBBEL
GROEP 1														
GROEP 2														
GROEP 3														
TOTAAL														

De variabele prestaties worden opgegeven in “drie functiegroepen”:

- Groep 1: directiefuncties, licentiaten en geneesheren
- Groep 2: opvoedend en verplegend personeel
- Groep 3: logistiek, administratief en paramedisch personeel (*uitgez. functiecodes 450, 460 en 500*)

De variabele prestaties gepresteerd door **groep 2**, het opvoedend en verplegend personeel, wordt meegenomen in de berekening voor **het forfait zware beroepen**.

In bijlage 1 worden alle functiecodes opgenomen met vermelding van de groep waartoe ze behoren.

4 OPGAVE PERSONEELSLEDEN IN BRUGPENSIOEN

Personeelsleden in brugpensioen ontvangen van de voorziening een aanvullende vergoeding. Deze vergoedingen worden door het VAPH gesubsidieerd.

Voor voorzieningen die verschillende mensen in brugpensioen hebben, kan dit bedrag oplopen. Op sectorniveau gaat dit om een bedrag van ongeveer 3 miljoen EURO.

Gezien voor deze personeelsleden bij doorgave prestatie-eenheid nul zal meegegeven worden, worden hiervoor geen loonkost berekend. Omwille van deze reden zullen de personeelsleden in brugpensioen nominatief opgevraagd worden.

Voorbeeld:

RR	NAAM	VOORNAAM	FCT-code	BEDRAG	RSZ	TOTAAL BEDRAG
000000-000-00	werknemer 1	naam	310	2.850,00	957,89	3.807,89
000000-000-00	werknemer 2	naam	280	1.548,00	520,28	2.068,28
000000-000-00	werknemer 3	naam	280	4.500,00	1.512,45	6.012,45
				8.898,00	2.990,62	11.888,62

5 BEPALING VAN DE TOTALE LOONKOST

De onder voorgaande punten geschetste berekeningswijze levert uiteindelijk een totale loonmassa op samengesteld uit volgende componenten:

- Loonmassa voor het opgegeven personeel (gewerkte en gelijkgestelde VTE's)
- Bedrag voor variabele prestaties
- Bedrag voor personeelsleden in brugpensioen

Tegenover deze loonmassa staan de werkelijk ingezette personeelspunten. Deze moeten uiteraard getoetst worden aan de maximum te subsidiëren punten. Indien de ingezette punten lager liggen dan de maximum punten wordt de berekende loonmassa volledig meegenomen in de berekening van de VIA-middelen (uitgezonderd loonkost PVC, zie verder).

6 VIA-MIDDELEN

6.1 Overzicht

Onderstaande tabel geeft een overzicht van alle bestaande VIA-middelen, met vermelding van de bedragen en percentages toe te passen in 2015.

Tevens geeft de tabel aan op welk deel van de personeelspunten de VIA-middelen mogen toegepast worden.

type	WAARDE	BEREKENINGSWIJZE	FAM	MFC	TB/DOP	RTH	PVC
Forfait op loonkost *	3,325%	% op loonmassa	JA	JA	JA	JA	NEEN
Conventioneel verlof	0,761%	% op loonmassa	JA	JA	JA	JA	NEEN
Kwaliteitsverbetering	0,300%	% op loonmassa	JA	JA	JA	JA	NEEN
Zware beroepen**	2,485%	% op loonmassa	JA	JA	NEEN	NEEN	NEEN
Management	€ 383,25	bedrag/VTE	JA	JA	JA	JA	NEEN
Vorming	€ 148,92	bedrag/VTE	JA	JA	JA	JA	NEEN
Management VIA4	€ 94,31	bedrag/VTE	JA	JA	JA	JA	NEEN

* : 4,025% voor erkende plaatsen nursing

** : enkel van toepassing op loonmassa van bepaalde functies in internaatstelsel

Op de personeelspunten bekomen door omzetting van het PVC-budget in punten, worden geen VIA-middelen berekend: het oorspronkelijk budget per zorgvorm houdt reeds rekening met al deze middelen.

6.2 Werkgeversforfait , conventioneel verlof en kwaliteitsverbetering

De werkgeversforfait bedraagt in principe 3,325%, behalve indien de punten FAM ook geheel of gedeeltelijk gebaseerd zijn op een erkenning voor nursing. In dat geval moet een gewogen gemiddelde bepaald worden voor het aandeel van de FAM-punten. Dit % zal voor elke FAM afzonderlijk vastgelegd worden.

Het percentage voor conventioneel verlof bedraagt 0,761% op de loonmassa, voor kwaliteitsverbetering 0,300%.

Deze VIA-middelen mogen niet toegepast op de werknemers tewerkgesteld met PVC-budgetten, gezien deze middelen reeds vervat zitten in het budget PVC. Om de berekening eenvoudig te houden, wordt van de berekende loonkost op basis van de opgegeven personeelsleden de loonkost PVC (80% van het budget PVC) in mindering gebracht:

Stap 1: bepaling totale loonkost

- Loonmassa voor het opgegeven personeel
- Bedrag voor variabele prestaties
- Bedrag voor brugpensioenen

Stap 2: bepaling loonkost voor forfaitberekening

Totale loonkost uit stap 1 – 80% van het budget PVC = loonkost voor forfaitberekening

Stap 3: bepaling toe te passen percentage werkgeversforfait voor een FAM

Zie uitgewerkt voorbeeld : FAM

met een erkenning:

- Dagcentrum (301)
- Tehuis werkenden (501)
- Tehuis niet-werkenden met nursing (601)
- Beschermd wonen (555)

AFD	Erkenning (plaatsen)	% forfait		AFD	Erkenning (plaatsen)	ptn	% forfait
301	15	3,325	→	301	15	543,18	3,325
501	20	3,325		501	20	865,94	3,325
601	63	3,325		601	73	4.549,04	3,421
601 nursing	10	4,025		555	8	209,60	3,325
555	8	3,325		TOTAAL		6.167,76	

(afdeling 601: 73 plaatsen waarvan 10 nursing)

Toe te passen percentage werkgeversforfait op de punten FAM:

$(543,18 \text{ ptn} + 865,94 \text{ ptn} + 209,60 \text{ ptn}) / 6.167,76 \text{ ptn} \times 3,325\% + 4.549,04 \text{ ptn} / 6.167,79 \text{ ptn} \times 3,421\% = 3,396\%$

Stap 4: berekening VIA-middelen

Berekening van de VIA-middelen wordt geïllustreerd aan de hand van een voorbeeld:

	BEDRAG
Loonkost tewerkgesteld personeel	750.000,00
Variabele prestaties	60.000,00
Vergoedingen brugpensioen	4.000,00
TOTALE LOONKOST	814.000,00
80 % budget PVC	40.000,00
LOONMASSA VOOR FORFAITBEREKENING	774.000,00
Werkgeversforfait 3,396%	26.285,04
Conventioneel verlof 0,761%	5.890,14
Kwaliteitsverbetering 0,300%	2.322,00
TOTAAL VIA-MIDDELEN	34.497,18

6.3 Zware beroepen

Het forfait voor zware beroepen wordt berekend op de loonmassa van de functiecodes 270, 280, 290, 310, 320, 330, 450, 460 en 500 in internaatstelsel en ADL-assistenten in zelfstandig wonen.

Bij het bepalen van de personeelspunten per SE in 2014 en 2015, werd reeds in kaart gebracht op welk aandeel van de hierboven aangehaalde functiecodes het forfait zware beroepen mag worden toegepast (enkel het aantal VTE's van deze functies tewerkgesteld in internaatstelsel of ADL-assistenten in zelfstandig wonen). Dit aandeel ligt dus vast voor elke subsidie-eenheid (= % SE)! Indien een SE enkel een erkenning had voor een internaat, zal dit percentage 100% bedragen.

Berekening van het forfait zware beroepen gebeurt op volgende wijze:

(Berekende loonmassa functiecodes ZB + variabele prestaties groep 2) x % SE x 2,485%

6.4 Management en vorming

Voor 2015 worden volgende bedragen per VTE gehanteerd:

type	BEDRAG
Management	€ 383,25
Vorming	€ 148,92
Management VIA4	€ 94,31

Deze middelen worden toegekend aan alle VTE's behalve de eenheden tewerkgesteld met budgetten PVC.

Hoe worden de eenheden waarop management en vorming mogen toegepast bepaald?

De berekeningswijze wordt geschetst aan de hand van een voorbeeld:

- SE met 235,00 VTE ter waarde van 16.000 personeelspunten.
- Gemiddeld aantal ptn per VTE: $16.000 \text{ ptn} / 235 \text{ VTE} = 68,09 \text{ ptn /VTE}$
- Punten PVC omzetten in VTE's: bvb.: $500 \text{ ptn PVC} / 68,09 \text{ ptn/VTE} = 7,34 \text{ VTE}$
- Management en vorming toepassen op resterende VTE's: $235 \text{ VTE} - 7,34 \text{ VTE} = 227,66 \text{ VTE}$

Overzicht:

Samenvatting	waarde
TOTALE LOONKOST (EURO)	13.500.000,00
AANTAL EENHEDEN	235,00
AANTAL PUNTEN	16.000,00
waarvan punten PVC	500,00
aantal ptn/VTE	68,09
VTE in PVC	7,34
VTE voor VIA berekening	227,66
Management (EURO)	87.249,26
Vorming (EURO)	33.902,57
Management VIA4 (EURO)	21.470,26

7 TOTALE PERSONEELSKOST

De totale personeelskost is opgebouwd uit de berekende loonmassa op basis van tewerkstellingsgegevens, de bedragen voor variabele prestaties, bedragen voor brugpensioenen en de berekende VIA-middelen op basis van deze gegevens.

Bij de indiening van het dossier zal nog steeds moeten aangegeven worden of er al dan niet bedragen werden ontvangen vanuit arbeidsongevallenverzekeringen en/of educatief verlof. Daarbij zal moeten aangegeven worden of er met deze bijkomende middelen vervangende tewerkstellingen werden gedaan. Indien niet, of niet volledig worden deze bedragen nog in mindering gebracht bij de eindberekening van de personeelskost.

8 WERKINGSMIDDELEN

Naast de personeelskosten ontvangt een SE ook werkingsmiddelen. Hieronder een overzicht.

Bron	berekening	bedrag
FAM	bedrag uit beheersovereenkomst	
MFC	bedrag uit beheersovereenkomst	
TB	bedrag per begeleiding	22,60
DOP	bedrag per begeleiding	25,00
PVC	20% van het maximum budget	
RTH	bedrag per punt	89,00

Indien van toepassing worden nog vervoerskosten en vrijwilligersvergoedingen toegevoegd.

Personeelspunten die niet werden ingezet kunnen worden omgezet in werkingsmiddelen. De voorwaarden voor de omzetting verschillen per type.

TYPE	OMZETTING IN WERKINGSMIDDELEN
FAM	Max 5% van totaal aantal punten
MFC	Max 5% van totaal aantal punten
TB	Max 5% van totaal aantal punten
DOP	Max 10% van het totaal aantal punten
RTH	Niet van toepassing
PVC	Niet van toepassing

De uitbetaalde personeelspunten (aan een bedrag van 924,69 EURO per punt) worden toegevoegd aan de werkingsmiddelen.

9 CONTACTPERSONEN

Indien u vragen heeft na het lezen van deze handleiding kan u contact opnemen met één van de volgende medewerkers of via afrekeningen@vaph.be :

- Danielle Gay 02 225 85 31
- Sandra Muyldermans 02 225 84 91
- Mieke Bekaert 02 225 84 72
- Fatma Akkaya 02 225 86 31
- Saskia De Bodt 02 225 86 03

Teamcoördinator: Lies Peeters 02 225 85 27