

MEDEDELING

Referentienummer:

Datum: 2017-02-16

Gewijzigd: --

Contact: Dienst Personeel, dienst_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen, tel. 02 507 07 01

De belangrijkste verlostelsels: bondige samenvatting van de voorwaarden en mogelijkheden volgens de reglementering die van kracht is in **2017-2018** voor alle onderwijsniveaus behalve het hoger onderwijs

De punten waarop de **reglementering afwijkt** van die voor het schooljaar 2016-2017, zijn in deze mededeling **gearceerd**.

Op datum van de publicatie van deze eerste versie van de mededeling zijn een aantal modaliteiten i.v.m. VVP en AVP nog niet volledig duidelijk; vandaar dat u hier en daar nog een vraagteken ziet staan. Wanneer de Ministeriële omzendbrief over die onderwerpen is gepubliceerd, zullen we deze mededeling verder uitwerken. Maar omdat de vragen van de personeelsleden i.v.m. de dienstonderbrekingen voor het volgende schooljaar nu reeds beginnen binnen te lopen, wilden we u alvast de beschikbare informatie bezorgen.

Inleiding

Begin september 2016 en opnieuw op 1 september 2017 zijn er grondige wijzigingen ingevoerd in de verlostelsels voor de gesubsidieerde personeelsleden:

- een **gewone loopbaanonderbreking** kan niet meer worden opgestart: daarvoor was 1 september 2016 de laatste instapdatum. Sindsdien kunnen enkel nog specifieke stelsels van loopbaanonderbreking worden opgenomen: voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen;
- ook een gedeeltelijke **loopbaanonderbreking 50+ / 55+** kan niet meer worden opgestart: ook daarvoor was 1 september 2016 de laatste instapdatum;
- sinds 2 september 2016 kunnen gesubsidieerde personeelsleden gebruikmaken van het stelsel **zorgkrediet**;
- vanaf 1 september 2017 wordt de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (**TBSPA**, soms “verlof zonder wedde” genoemd) **afgeschaft**; ook het (zelden gebruikte) stelsel afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen wordt dan afgeschaft;

- vanaf 1 september 2017 wordt het vroegere verlof voor verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen (VVPSFR, ook dat wegens 2 kinderen jonger dan 14 jaar of voor personeelsleden ouder dan 50) afgeschaft en vervangen door het **nieuwe stelsel verlof voor verminderde prestaties (VVP)** met andere modaliteiten;
- en ten slotte wordt eveneens vanaf 1 september 2017 de vroegere afwezigheid voor verminderde prestaties (ook die wegens 2 kinderen jonger dan 14 jaar of voor personeelsleden ouder dan 50) afgeschaft en vervangen door het **nieuwe stelsel afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP)**.

Om de school bij te staan in het advies dat de personeelsleden van haar verwachten, biedt deze mededeling een schema met de voorwaarden en mogelijkheden voor de frequentste dienstonderbrekingen, te weten: het verlof voor verminderde prestaties (**VVP**), de afwezigheid voor verminderde prestaties (**AVP**), de loopbaanonderbreking (**LBO**) en het zorgkrediet (**ZK**). De geschematiseerde vorm van de mededeling maakte het noodzakelijk om een en ander lapidair te formuleren; voor verdere informatie bij elk deelaspect leidt de **aanklikbare hyperlink** u naar desbetreffend punt in de Ministeriële omzendbrieven.

De mededeling is als volgt ingedeeld:

- 1 verlof voor verminderde prestaties en afwezigheid voor verminderde prestaties;
- 2 loopbaanonderbreking:
 - 2.1 gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ of 55+ - Dit gedeelte is enkel relevant voor de personeelsleden die uiterlijk op 1 september 2016 zijn ingestapt in dit stelsel (dat dóórloopt tot aan de effectieve datum van hun pensionering);
 - 2.2 specifieke stelsels van loopbaanonderbreking: voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen - deze stelsels kunnen ook nu nog worden opgenomen;
- 3 zorgkrediet.

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

1 Verlof voor verminderde prestaties (VVP) en Afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP) vanaf 1 september 2017

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	halftijdse en 1/5de VVP voor 55+	AVP
1. reglementering	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, zoals gewijzigd. De officieuze coördinatie van dit Besluit zoals geldig vanaf 1 september 2017 vindt u op onze website onder het thema Verloven en andere dienstonderbrekingen. • een Ministeriële omzendbrief over dit onderwerp is aangekondigd. 				<ul style="list-style-type: none"> • BVR van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, zoals gewijzigd. De officieuze coördinatie van dit Besluit zoals geldig vanaf 1 september 2017 vindt u op onze website onder het thema Verloven en andere dienstonderbrekingen. • een Ministeriële omzendbrief over dit onderwerp is aangekondigd.
2. motivering	geen motivering vereist	geen motivering vereist	geen motivering vereist	geen motivering vereist	geen motivering vereist
3. leeftijdsvoorwaarde	--	--	--	55 jaar	--
4. vereiste totale (administratieve) opdracht	1 uur of meer	voor halftijdse VVP: 1 uur méér dan halftijdse opdracht; voor 1/5de VVP: voltijdse opdracht	2 uur of meer	voor halftijdse VVP: 1 uur méér dan halftijdse opdracht; voor 1/5de VVP: voltijdse opdracht	1 uur of meer
5. ook in overwerk of bijbetrekking?	?	?	?	?	ja

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	halftijdse en 1/5de VVP voor 55+	AVP
6. nog effectief te verrichten prestaties	0 uur	bij halftijdse VVP: halftijdse prestaties (met volledige uren), bv. 12/24 of 11/21 of 15/29; bij 1/5de VVP: 8.000 / 10.000 (met volledige uren), bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36	1 uur of meer	bij halftijdse VVP: halftijdse prestaties (met volledige uren), bv. 12/24 of 11/21 of 15/29; bij 1/5de VVP: 8.000 / 10.000 (met volledige uren), bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36	0 uur of meer
7. combinatie met detachering	--	Bepaalde detacheringen worden beschouwd als effectieve prestaties: zie art. 15 van het Besluit van de Vlaamse regering betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties .		bepaalde detacheringen worden beschouwd als effectieve prestaties: zie art. 15 van het BVR betreffende VVP en AVP	
8. combinatie met hogeschool	?	?	?	?	?
9. vastbenoemden	ja	ja	ja	ja	ja
10. TBS/OB'ers	ja, maar R/W blijft verplicht, ook bij opname van een VVP (of een andere dienstonderbreking). Zo lang het personeelslid nog geen volledige R/W heeft, moet de VVP eerst worden genomen in de uren TBS/OB.			ja, maar R/W blijft verplicht, ook bij opname van een AVP (of een dienstonderbreking). Zo lang het personeelslid nog geen volledige R/W heeft, moet de AVP eerst worden genomen in de uren TBS/OB.	

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	halftijdse en 1/5de VVP voor 55+	AVP
11. vanuit WTW of reffectatie	ja, maar in geval van R/W in een niet-organieke betrekking (toegewezen door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap of door de Vlaamse reffectatiecommissie), moet de VVP eerst worden genomen in die niet-organieke betrekking.				ja, maar in geval van R/W in een niet-organieke betrekking (toegewezen door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap of door de Vlaamse reffectatiecommissie), moet de AVP eerst worden genomen in die niet-organieke betrekking.
12. tijdelijken	<p>Ook tijdelijke personeelsleden kunnen een VVP krijgen, maar voor hen kan dit enkel een recht zijn (en dus geen gunst) als ze op de ingangsdatum ervan 720 dagen dienstanciënniteit hebben, waarvan 360 dagen in de scholengemeenschap (voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren: 720 dagen dienstanciënniteit, waarvan 360 bij het schoolbestuur). Anders is VVP steeds een gunst.</p> <p>Aangezien VVP enkel een recht kan zijn mits de einddatum 31.08 is, kunnen tijdelijken enkel recht op VVP laten gelden als ze zijn aangesteld in een vacante betrekking of in een interim die doorloopt tot 31.08.</p> <p>Zie verder rij 15 om te bepalen of de VVP een recht of een gunst is.</p>				ja
13. maximale opname over geheel van de loopbaan	24 maanden volledige VVP, gerekend vanaf 01.09.2017. Volledige VVP in een hogeschool wordt meegerekend vanaf dezelfde datum.			plus halftijds of 1/5de VVP vanaf de leeftijd van 55 jaar: onbeperkt tot aan effectieve datum van het pensioen	60 maanden AVP (volledige en gedeeltelijke AVP samengeteld), gerekend vanaf 01.09.2017.
	plus 120 maanden gedeeltelijke VVP, gerekend vanaf 01.09.2017 (halftijds + 1/5de + andere volumes samengeteld). Gedeeltelijke VVP in een hogeschool wordt meegerekend vanaf dezelfde datum.				AVP in hogeschool wordt meegerekend vanaf dezelfde datum.
14. overschrijding van het maximum	het maximum aan VVP kan enkel worden overschreden als de afwezigheid van een personeelslid dat zorgkrediet heeft genomen maar geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering, wordt omgezet in VVP.			--	maximum aan AVP kan worden overschreden in geval van omzetting van loopbaanonderbreking, van opvangverlof of van zorgkrediet in AVP, en (uitzonderlijk) in combinatie met bonusopname in het kader van TBS voorafgaand aan rustpensioen.

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	halftijdse en 1/5de VVP voor 55+	AVP
<p>15. recht voor het personeelslid?</p>	<p>ja, indien voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statuut (zie rijen 9 tot 12), • geschikte vervanger (zie rij 16), • begin- en einddatum (rijen 17 en 18). <p>Anders is VVP een gunst.</p>	<p>ja, indien voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statuut (zie rijen 9 tot 12), • totale opdracht (zie rij 4) • geschikte vervanger (zie rij 16), • begin- en einddatum (rijen 17 en 18). <p>Anders is VVP een gunst.</p>	<p>ja, als het personeelslid een overlevingspensioen of overgangsuitkering geniet en er bovendien voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statuut (zie rijen 9 tot 12), • geschikte vervanger (zie rij 16), • begin- en einddatum (rijen 17 en 18). <p>Anders is VVP een gunst.</p>	<p>Halftijdse of 1/5de VVP55+ tot aan het pensioen is een recht mits voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • statuut (zie rijen 9 tot 12), • totale opdracht (zie rij 4), • geschikte vervanger (zie rij 16), maar deze voorwaarde geldt niet voor personeelslid in wervingsambt • begindatum (rij 17). <p>Anders is VVP een gunst.</p>	<p>nee: AVP is steeds een gunst</p>
<p>Zie ook de mededeling "Verlof voor verminderde prestaties vanaf 2017-2018: recht of gunst?"</p>					

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	halftijdse en 1/5de VVP voor 55+	AVP
16. geschikte vervanger	<p>= een kandidaat met een vereist bekwaamheidsbewijs, die voldoet aan de eisen van het opvoedingsproject van het schoolbestuur.</p> <p>Indien geen geschikte vervanger beschikbaar is op de gevraagde instapdatum maar er wel is voldaan aan de overige voorwaarden om recht op VVP te laten gelden (zie rij 15), dan geniet een personeelslid dit recht toch vanaf de eerstvolgende vaste instapdatum als het is aangesteld in een <i>wervingsambt</i> en bovendien vóór 01.06 de VVP had aangevraagd met als <i>ingangsdatum</i> 01.09.</p> <p>Onder al die voorwaarden geniet het personeelslid het recht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • op een halftijdse of 1/5de VVP: vanaf 01.01 nadien tot 31.08; • op een gedeeltelijke VVP voor een <i>ander</i> volume, gevraagd door een personeelslid dat een overlevingspensioen of overgangsuitkering geniet: vanaf 01.01 tot 31.08; • op een volledige VVP: vanaf 01.09 van het schooljaar <i>nadien</i> tot 31.08. <p>Voor selectie- en bevorderingsambten bestaat geen “uitgesteld recht” als er geen geschikte vervanger is.</p>			<p>= een kandidaat met VE die voldoet aan de eisen van het opvoedingsproject van het schoolbestuur.</p> <p>Deze voorwaarde mag niet worden gesteld als VVP55+ wordt gevraagd door personeelslid in <i>wervingsambt</i>.</p> <p>Voor selectie- en bevorderingsambten geldt deze voorwaarde wel, en bestaat geen “uitgesteld recht” als er geen geschikte vervanger is.</p>	--
17. begindatum	elke dag mogelijk, maar VVP is zeker geen recht indien andere begindatum dan 1 september of aansluitend op voorafgaande volledige dienstonderbreking.	elke dag mogelijk, maar VVP is zeker geen recht indien andere begindatum dan 1 september, 1 januari of 1 april of aansluitend op voorafgaande dienstonderbreking voor hetzelfde volume.			elke dag mogelijk
18. einddatum	elke dag mogelijk, maar VVP is zeker geen recht indien andere einddatum dan 31 augustus			halftijdse en 1/5de VVP voor 55+ lopen door tot aan datum van effectieve pensioenering	elke dag mogelijk

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	halftijdse en 1/5de VVP voor 55+	AVP
19. vervroegde stopzetting mogelijk?	enkel mits akkoord van het schoolbestuur			<p>eenmalig recht, op een 1ste september, mits dit vóór 1 mei is meegedeeld aan het schoolbestuur.</p> <p>Een andere uitstapdatum dan 01.09 is enkel mogelijk mits akkoord van het schoolbestuur.</p> <p>Na uitstap uit VVP55+ kan een personeelslid nog slechts éénmaal opnieuw instappen in VVP55+</p>	enkel mits akkoord van het schoolbestuur
20. wijziging van volume mogelijk?	mits stopzetting van voorgaande periode VVP (dus mits akkoord van het schoolbestuur) en aanvang van nieuwe periode van VVP			na ingaan van VVP55+ heeft personeelslid éénmaal het recht om op een 1ste september over te stappen van halftijdse naar 1/5de VVP55+ of omgekeerd	mits stopzetting van voorgaande periode van AVP en aanvang van nieuwe periode van AVP (beide mits akkoord van het schoolbestuur)
21. weekend of korte vakantie tussen twee periodes van dienstonderbreking	?	?	?	?	?

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	halftijdse en 1/5de VVP voor 55+	AVP
22. opname van politiek mandaat toegelaten?	Opname van een mandaat als lid van gemeenteraad, provincieraad, districtsraad, raad voor maatschappelijk welzijn of van het bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn is toegelaten. Opname van een ander politiek mandaat wordt beschouwd als een vervangende winstgevende activiteit: zie rij 23.				ja
23. vervangende winstgevende activiteit toegelaten?	nee				ja
24. opname van bijkomende opdracht in het onderwijs?	Tijdens een VVP kan een personeelslid opnieuw in actieve dienst treden in het niet-hoger onderwijs (als "herindiensttreder"): zie Ministeriële omzendbrief 13CC/IF/GDH . In dat geval wordt de VVP geheel of gedeeltelijk opgeschort; zodra de opdracht als herindiensttreder eindigt, wordt de VVP verdergezet voor het oorspronkelijke volume.				In het niet-hoger onderwijs mogelijk als "herindiensttreder": zie Ministeriële omzendbrief 13CC/IF/GDH . In dat geval wordt de AVP geheel of gedeeltelijk opgeschort. Zodra de opdracht als herindiensttreder eindigt, wordt de AVP verdergezet voor het oorspronkelijke volume.
25. pensioenvoordelig?	Of het nieuwe stelsel van VVP pensioenvoordelig is, is momenteel nog niet uitgeklaard tussen de Vlaamse regering en de federale regering.				nee
26. financiële gevolgen in juli en augustus voor vastbenoemden indien stelsel stopt vóór 31.08	Het verlof voor verminderde prestaties dat het personeelslid genoten heeft tijdens het schooljaar, heeft tot gevolg dat het salaris in juli en augustus in evenredige mate wordt verminderd.				De AVP die het personeelslid tijdens het schooljaar genoten heeft, heeft tot gevolg dat het salaris in juli en augustus in evenredige mate wordt verminderd.

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	halftijdse en 1/5de VVP voor 55+	AVP
27. financiële gevolgen in juli en augustus voor tijdelijken indien stelsel voordien stopt	De uitgestelde bezoldiging wordt berekend op salaris dat reeds in het schooljaar was vermindert omwille van de VVP. Voor tijdelijken die in juli en augustus geen uitgestelde bezoldiging ontvangen maar wel salaris (administratief medewerker, selectie- en bevorderingsambten): zelfde verrekening als in rij 26.				De uitgestelde bezoldiging wordt berekend op het salaris dat reeds in het schooljaar was vermindert omwille van AVP. Voor tijdelijken die in juli en augustus geen uitgestelde bezoldiging ontvangen maar wel salaris: zelfde verrekening als rij 26.
28. opschorting voor ander verlof mogelijk?	<p>VVP en AVP worden opgeschort door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bevallingsverlof; • verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij; • onbezoldigd ouderschapsverlof (= vroegere borstvoedingsverlof) • geboorteverlof (= bij ziekenhuisopname of overlijden van de moeder) • specifieke stelsels van loopbaanonderbreking: voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen. <p>Zie ook rij 24 van deze tabel i.v.m. “opnieuw in actieve dienst treden in het onderwijs”.</p>				
29. administratieve toestand	dienstactiviteit	dienstactiviteit	dienstactiviteit	dienstactiviteit	non-activiteit
30. verlof voor TAO mogelijk vanuit de resterende uren?	--	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)
31. bijdragen voor ziekteverzekering	door personeelslid zelf te storten	worden gestort door AgODi aangezien het personeelslid nog deeltijds werkt			worden door AgODi enkel gestort indien het personeelslid nog deeltijds werkt. Zo niet moet het personeelslid zelf instaan voor ziekteverzekering.

2 Loopbaanonderbreking

2.1 Onbeperkt gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf 50 resp. 55 jaar (GLBO50+ en GLBO 55+)

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
1. reglementering	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding • Ministeriële omzendbrief PERS/2011/05 “Personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap - Loopbaanonderbreking” 		<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding • Ministeriële omzendbrief PERS/2011/05 “Personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap - Loopbaanonderbreking” 	
2. begindatum	Dit stelsel kon uiterlijk nog ingaan op 1 oktober 2012. Thans is dit niet meer mogelijk .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit niet meer mogelijk .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit niet meer mogelijk .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit niet meer mogelijk .
3. vastbenoemden	ja, indien uiterlijk op 01.10.2012 ingestapt	ja, indien uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt	ja, indien uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt	ja, indien uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt
4. tijdelijken	nee: stelsel enkel mogelijk indien vastbenoemd voor effectieve én niet-gepresteerde uren opdracht van R/W wordt hiervoor beschouwd als vastbenoemd	nee: stelsel enkel mogelijk indien vastbenoemd voor effectieve én niet-gepresteerde uren opdracht van R/W wordt hiervoor beschouwd als vastbenoemd	nee: stelsel enkel mogelijk indien vastbenoemd voor effectieve én niet-gepresteerde uren opdracht van R/W wordt hiervoor beschouwd als vastbenoemd	nee: stelsel enkel mogelijk indien vastbenoemd voor effectieve én niet-gepresteerde uren opdracht van R/W wordt hiervoor beschouwd als vastbenoemd
5. voorwaarde	uiterlijk op 01.10.2012 ingestapt zijn	uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt zijn	uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt zijn	uiterlijk op 01.09.2016 ingestapt zijn
6. vereiste totale (administratieve) opdracht	vastbenoemd en/of TBS/OB zijn voor min. 1 u. méér dan halftijdse opdracht	vastbenoemd en/of TBS/OB zijn voor min. 1 u. méér dan halftijdse opdracht	vastbenoemd en/of TBS/OB zijn voor voltijdse opdracht	vastbenoemd en/of TBS/OB zijn voor voltijdse opdracht

2.1 GLBO50+ / 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
7. opdracht in hogeschool	<p><u>vastbenoemde</u> opdracht in hogeschool telt mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • binnen de totale opdracht waarvoor personeelslid benoemd is • en binnen de opdracht die het nog effectief presteert OF binnen de opdracht die het onderbreekt. <p>Wie een GLBO50+ of 55+ wil nemen, mag geen tijdelijke aanstelling hebben, ook niet in een hogeschool (ook niet via TAO).</p>			
8. recht voor het personeelslid?	Enmaal de GLBO 50+ / 55+ is ingegaan, kunnen geen voorwaarden meer worden gesteld.		Enmaal de GLBO 50+ / 55+ is ingegaan, kunnen geen voorwaarden meer worden gesteld.	
9. ook mogelijk in overwerk of bijbetrekking?	nee	nee	nee	nee
10. maximale duur in hele loopbaan	GLBO50+ of 55+ loopt ononderbroken door tot aan pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen of bonusopname			
11. nog te verrichten prestaties	5 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 11/21 of 15/29. Tellen mee: opdracht van TBS/OB of R/W, en <u>vastbenoemde</u> opdrachten in hogeschool. Zie ook 3.3.1.1 van PERS/2011/05		8 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36. Tellen mee: opdracht van TBS/OB of R/W, en <u>vastbenoemde</u> opdrachten in hogeschool. Zie ook 3.3.1.1 van PERS/2011/05	
12. einddatum	GLBO50+ of 55+ loopt ononderbroken door tot aan pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen of bonusopname			
13. vervroegde stopzetting mogelijk?	<p>ofwel op 31 augustus, ofwel (uiterlijk op 1 mei) om uitzonderlijke familiale redenen mits 1 maand opzegging én toelating van minister: zie punt 3.2.3 van PERS/2011/05, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen, niet om vanuit de loopbaanonderbreking over te stappen naar enig andere dienstonderbreking.</p> <p>Nadien is geen GLBO50+ of 55+ meer mogelijk: de uiterste instapdatum was immers 1 september 2016.</p>		<p>ofwel op 31 augustus, ofwel (uiterlijk op 1 mei) om uitzonderlijke familiale redenen mits 1 maand opzegging én toelating van minister: zie punt 3.2.3 van PERS/2011/05, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen, niet om vanuit de loopbaanonderbreking over te stappen naar enig andere dienstonderbreking.</p> <p>Nadien is geen GLBO50+ of 55+ meer mogelijk: de uiterste instapdatum was immers 1 september 2016.</p>	

2.1 GLBO50+ / 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
14. opschorting mogelijk?	<ul style="list-style-type: none"> voor specifiek stelsel van LBO: ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorgen: zie punt 5.4.1 van PERS/2011/05. Eenmaal de GLBO50+/55+ is opgeschort voor een LBO/medische bijstand of LBO/ouderschapsverlof, zal ze niet meer kunnen worden hervat na 1 september 2016. De overstap van een GLBO50+/55+ naar een van die twee specifieke stelsels stelt m.a.w. een einde aan de GLBO. De hervatting van de GLBO50+/55+ is echter wel mogelijk en zelfs verplicht wanneer die is opgeschort voor een LBO voor palliatieve zorgen. Niet mogelijk om “opnieuw in actieve dienst te treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH) 			
15. wijziging van volume mogelijk in loop van aangevraagde periode?	niet meer mogelijk na 01.09.2016	niet meer mogelijk na 01.09.2016	niet meer mogelijk na 01.09.2016	niet meer mogelijk na 01.09.2016
16. bijkomende opdracht in onderwijs toegelaten?	<p>tijdens een LBO kan men geen bijkomende opdracht opnemen, ook niet in het kader van “opnieuw in actieve dienst treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH).</p> <p>Voor reeds eerder opgenomen overwerk in onderwijs: zie punt 5.2.6.2 van PERS/2011/05</p>			
17. winstgevende activiteit als werknemer toegelaten?	<p>enkel een winstgevende activiteit die reeds min. 3 maanden vóór de aanvang van de LBO werd uitgeoefend en waarvan tewerkstellingsbreuk bovendien niet groter is dan die van de prestaties die men onderbreekt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor prestaties boven de eenheid in onderwijs: zie punt 5.2.6.2 van PERS/2011/05; Bij LBO voorafgegaan door TBSPA: zie punt 5.2.6.5 van PERS/2011/05 			
18. winstgevende activiteit als zelfstandige toegelaten?	nee	nee	nee	nee
19. cumulatie met politiek mandaat?	toegelaten	toegelaten	toegelaten	toegelaten
20. pensioenvoordelig?	Zie brochure van de Pensioendienst voor de Overheidssector: http://pdos.fgov.be/pdos/publications/publications_1026.htm			

2.1 GLBO50+ / 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
21. administratieve toestand	verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit	verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit	verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit	verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit
22. verlof voor TAO	verlof voor TAO vanuit de effectief te presteren opdracht is mogelijk, maar geen TAO naar een hogeschool			
23. detachering	vele detacheringen worden als effectieve prestaties beschouwd: zie punt 3.3.1.1 van PERS/2011/05 .			
24. VVP/ziekte	combinatie van halftijdse LBO met VVP/ziekte is niet mogelijk	een VVP/ziekte wordt aanvaard binnen de 4/5de van de opdracht die het personeelslid nog effectief moet uitoefenen (bv. 12/24 effectief + 8/24 VVP/ziekte + 4/24 LBO)		
25. ander verlof mogelijk in effectieve uren?	enkel ziekteverlof, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte, de afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming. Ook omstandigheidsverlof is mogelijk ¹ .			
26. aanmoedigingspremie	Bij een GLBO50+/55+ kan een aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering enkel nog worden verkregen indien de GLBO50+/55+ reeds was ingegaan vóór 1 februari 2016: : zie punt 5.3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2011/05			
27. gezondheidszorg en kinderbijslag	tijdens de loopbaanonderbreking behouden de personeelsleden hun recht op kinderbijslag en gezondheidszorg			

¹ Antwoord van minister H. Crevits op de schriftelijke parlementaire vraag nr. 45 van dhr. Jos De Meyer d.d. 13 oktober 2014.

Op 30 januari 2015 heeft AgODi aan het VVKSO bevestigd dat vervanging mogelijk is in geval van omstandigheidsverlof n.a.v. de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, ook indien dit omstandigheidsverlof wordt genomen tijdens een (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking.

2.2 loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

2.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)
1. reglementering	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding • Ministeriële omzendbrief PERS/2011/05 "Personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap - Loopbaanonderbreking" 		
2. vastbenoemden	ja, maar niet vanuit TBS/ziekte zonder effectieve werkhervatting		
3. tijdelijken	ja, maar niet vanuit onbezoldigd ziekteverlof zonder effectieve werkhervatting. Een specifiek stelsel van LBO kan ook worden opgenomen door een tijdelijk personeelslid dat nog niet vrij is van reffectatie en/of niet voor een volledig schooljaar is aangesteld.		
4. vereiste totale (administratieve) opdracht	<ul style="list-style-type: none"> • voor <i>volledige</i> LBO/ouderschapsverlof is geen minimumvolume aan opdracht meer vereist. Dit stelsel kan dus ook worden genomen door een personeelslid met minder dan een halftijdse opdracht. • voor <i>halftijdse</i> LBO/OV: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor min. 1 u. méér dan halftijdse opdracht • voor <i>1/5de</i> LBO: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor voltijdse opdracht 	<ul style="list-style-type: none"> • voor een <i>volledige</i> LBO/MB of een <i>volledige</i> LBO/PZ is geen minimumvolume aan opdracht meer vereist. Deze stelsels kunnen dus ook worden genomen door een personeelslid met minder dan een halftijdse opdracht. • voor <i>halftijdse</i> LBO/MB of halftijdse LBO/PZ: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor min. 1 u. méér dan halftijdse opdracht • voor <i>1/5de</i> LBO/MB of <i>1/5de</i> LBO/PZ: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor voltijdse opdracht 	

2.2 loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)
5. opdracht in hogeschool	Opdracht in hogeschool telt mee: <ul style="list-style-type: none"> • binnen de totale opdracht waarvoor het personeelslid benoemd of tijdelijk aangesteld is • en binnen de opdracht die het personeelslid nog effectief presteert OF binnen de opdracht die het onderbreekt. 		
6. recht voor personeelslid?	absoluut recht	absoluut recht	absoluut recht
7. ook mogelijk in overwerk of bijbetrekking?	nee	nee	nee
8. bedoeling	voor eigen kind of geadopteerd kind dat nog geen 12 is geworden op de vooravond van de aanvang van LBO/ouderschapsverlof; indien het kind ten minste 66 % lichamelijk of geestelijk ongeschikt is of ten minste 4 punten zijn toegekend in pijler I (kinderbijslag) ligt de leeftijdsgrens op 21 jaar. Zie punt 4.1.2 van PERS/2011/05	voor bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte. <ul style="list-style-type: none"> • gezinslid = elke persoon die samenwoont met het personeelslid; • familielid = zowel bloed- als aanverwante. Zie verder punt 4.2.1.1 van PERS/2011/05	voor palliatieve verzorging van een persoon (geen verwantschap vereist) die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt Zie verder punt 4.3.1 van PERS/2011/05
9. nog te presteren	<ul style="list-style-type: none"> • bij volledige LBO: geen effectieve prestaties meer; • bij halftijdse LBO: 5 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 10/20 of 11/21 of 15/29; • bij 1/5de LBO: 8 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 20/24, 18/22, 17/21, 24/29 of 29/36. 		

2.2 loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)
10. begindatum	<p>voor eigen kind: elke dag mogelijk, uiterlijk daags voor 12de verjaardag (of 21ste verjaardag: zie rij 8 in deze tabel).</p> <p>bij adoptie: vanaf inschrijving van het kind als gezinslid in bevolkings- of vreemdelingenregister, tot uiterlijk daags voor 12de verjaardag</p>	<p>eerste dag van de week na de mededeling door het personeelslid, of eerder mits overeenkomst met het schoolbestuur;</p> <p>elke dag i.g.v. medische bijstand voor gehospitaliseerd kind.</p>	<p>eerste dag van de week na de mededeling door het personeelslid, of eerder mits overeenkomst met het schoolbestuur.</p>
11. duur per aangevraagde periode	<ul style="list-style-type: none"> • volledige LBO/OV: max. 4 maanden • halftijdse LBO/OV: max. 8 maanden • 1/5de LBO/OV: max. 20 maanden <p>(voor kind geboren of geadopteerd vóór 8 maart 2012 is de onderbrekingsuitkering van de RVA beperkt tot 3, 6 resp. 15 maanden)</p>	<p>voor volledige, halftijdse en 1/5de LBO/MB: min. 1 maand, max. 3 maanden (niet noodzakelijk in volledige maanden, ook bv. 6 weken is mogelijk)</p> <p>uitzondering: 1 volledige week <u>volledige</u> LBO/MB, eenmaal verlengbaar met 1 volledige week, i.g.v. bijstand of de verzorging van een minderjarig kind tijdens of onmiddellijk na zijn/haar hospitalisatie als gevolg van een zware ziekte. Zie punt 4.2.1.2 van PERS/2011/05</p>	<p>volledige, halftijdse en 1/5de LBO/PZ: steeds 1 maand</p>

2.2 loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)
12. globale duur per stelsel	<p>slechts 1 enkele aaneengesloten periode per kind; resterende dagen kunnen later niet meer worden opgenomen, behalve in 3 uitzonderlijke situaties: zie punt 4.1.1 van PERS/2011/05, namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LBO/OV al vóór 01.09.2012 genomen voor datzelfde kind • LBO/OV onder strikte voorwaarden opgesplitst vóór en na zomervakantie; • voor tijdelijke personeelsleden: res-tant van 20 maanden 1/5de LBO vanaf 1 september indien de voorgaande pe-riode liep tot 31 augustus. 	<p>per persoon die men bijstaat: maximaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofwel 12 maanden voltijdse LBO/MB (weken bij hospitalisatie kind inbegre-pen) • ofwel 24 maanden gedeeltelijke LBO/MB (halftijdse + 1/5de samen ge-rekend) • ofwel een combinatie van voltijdse + gedeeltelijke LBO/MB (naar rata ver-rekend) voor het equivalent van 12 maanden voltijds. <p>Voor alleenstaand personeelslid dat bij-stand verleent aan zijn/haar kind dat ten hoogste 16 jaar is: max. 24 maanden vol-ledige LBO/MB of 48 maanden gedeelte-lijke LBO/MB (halftijds + 1/5de samen gerekend): zie punt 4.2.4 van PERS/2011/05</p>	<p>per persoon aan wie men palliatieve ver-zorging verleent (ongeacht het volume: voltijds, halftijds of 1/5de): 1 maand, eventueel eenmalig en onmid-dellijk aansluitend verlengbaar met 1 maand voor hetzelfde volume als de eer-ste maand LBO/PZ.</p>
13. vervroegde stopzet-ting mogelijk?	<p>om uitzonderlijke redenen: na toelating van de minister: zie punt 4.1.3.2 van PERS/2011/05, doch enkel om de betrek-king onmiddellijk effectief op te nemen, niet om vanuit de loopbaanonderbreking over te stappen naar enig andere dienst-onderbreking.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • om uitzonderlijke redenen: na toela-ting van de minister: zie punt 4.2.3.3 van PERS/2011/05, doch enkel om de betrekking onmiddellijk effectief op te nemen, niet om vanuit de loop-baanonderbreking over te stappen naar enig andere dienstonderbreking. • ofwel na overlijden van de persoon die men bijstond: mits toelating van het schoolbestuur 	<ul style="list-style-type: none"> • om uitzonderlijke redenen: na toela-ting van de minister: zie punt 4.3.3.2 van PERS/2011/05, doch enkel om de betrekking onmiddellijk effectief op te nemen, niet om vanuit de loopbaan-onderbreking over te stappen naar enig andere dienstonderbreking. • ofwel na overlijden van de persoon die verzorging genoot: mits toelating van het schoolbestuur

2.2 loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)
14. wijziging van volume mogelijk?	enkel bij opname van resterend recht op LBO/OV voor een kind waarvoor men reeds vóór 1 september 2012 een LBO/OV had genomen: zie uitzondering 1 onder punt 4.1.1 van PERS/2011/05	enkel bij een nieuwe periode van LBO/MB	nee
15. winstgevende activiteit als werknemer toegelaten?	<p>enkel een winstgevende activiteit die reeds min. 3 maanden vóór de aanvang van de LBO werd uitgeoefend en waarvan tewerkstellingsbreuk bovendien niet groter is dan die van de prestaties die men onderbreekt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • voor prestaties boven de eenheid in het onderwijs: zie 5.2.6.2 van PERS/2011/05; • bij LBO voorafgegaan door TBSPA: zie 5.2.6.5 van PERS/2011/05; 		
16. bijkomende activiteit in het onderwijs toegelaten?	<p>tijdens een LBO kan men geen bijkomende opdracht opnemen, ook niet in het kader van “opnieuw in actieve dienst treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH). Voor reeds eerder opgenomen overwerk in het onderwijs: zie punt 5.2.6.2 van PERS/2011/05</p>		
17. winstgevende activiteit als zelfstandige toegelaten?	<p>enkel bij volledige LBO: max. 1 jaar, al dan niet in verschillende periodes. Hierbij wordt de combinatie van zelfstandige activiteit met (de vroegere) gewone volledige LBO meegerekend. niet bij halftijdse of 1/5de LBO</p>		
18. cumulatie met politiek mandaat?	toegelaten	toegelaten	toegelaten
19. pensioenvoordelig?	Zie brochure van de Pensioendienst voor de Overheidssector: http://pdos.fgov.be/pdos/publications/publications_1026.htm		
20. opschorting mogelijk?	neen, ook niet om “opnieuw in actieve dienst te treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH)		
21. administratieve toestand	verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit		
22. verlof voor TAO	verlof voor TAO is mogelijk vanuit de niet-onderbroken uren waarvoor men vastbenoemd is		

2.2 loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)
23. combinatie met bonus	een personeelslid dat een halftijdse of kwart bonus geniet in het kader van volledige terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, kan de resterende halftijdse of driekwart betrekking onderbreken voor een <u>volledige</u> LBO in het kader van ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen (niet voor een gedeeltelijke LBO): zie punt 3.1.3.7 van PERS/2013/01 .		
24. VVP/ziekte	Bij een LBO voor 1/5de wordt een VVP/ziekte aanvaard binnen de 4/5de van de opdracht die het personeelslid nog effectief moet uitoefenen (bv. 12/24 effectief + 8/24 VVP/ziekte + 4/24 LBO)		
25. ander verlof mogelijk in effectieve uren?	uitsluitend van toepassing voor halftijdse en 1/5de LBO: enkel ziekteverlof, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte, de afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming. Ook omstandigheidsverlof is mogelijk ² .		
26. detachering	vele detacheringen worden als effectieve prestaties beschouwd: zie punt 3.3.1.1 van PERS/2011/05 .		
27. vakantie tussen 2 periodes van dit specifieke stelsel van LBO	Slechts in 3 uitzonderlijke situaties kan een LBO/OV voor eenzelfde kind in 2 afzonderlijke periodes worden opgenomen: zie rij 12 in deze tabel 2.2.	Als een LBO/MB eindigt binnen de 7 kalenderdagen vóór (of tijdens) de herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, en het personeelslid een nieuwe LBO/MB neemt gedurende diezelfde vakantie of binnen de 7 kalenderdagen erna, dan wordt de tussenliggende vakantieperiode (of deel ervan) beschouwd als AVP: zie punt 4.2.5 van PERS/2011/05 .	Een LBO/PZ kan slechts eenmaal en aansluitend op de vorige periode worden verlengd: zie rij 12 in deze tabel 2.2.
28. aanmoedigingspremie	Een aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering kon enkel nog worden verkregen bij een LBO voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen die is ingegaan op 1 september 2016, maar niet indien dat stelsel pas op latere datum ingaat. Zie punt 5.3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2011/05		

² Antwoord van minister H. Crevits op de schriftelijke parlementaire vraag nr. 45 van dhr. Jos De Meyer d.d. 13 oktober 2014.

Op 30 januari 2015 heeft AgODi aan het VVKSO bevestigd dat vervanging mogelijk is in geval van omstandigheidsverlof n.a.v. de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, ook indien dit omstandigheidsverlof wordt genomen tijdens een (gedeeltelijke) loopbaanonderbreking.

2.2 loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor medische bijstand (LBO/MB) (voltijds - halftijds - 1/5de)	LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ) (voltijds - halftijds - 1/5de)
29. gezondheidszorg en kinderbijslag	tijdens de (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking behouden de personeelsleden hun recht op kinderbijslag en gezondheidszorg		

2.3 Gewone loopbaanonderbreking en loopbaanonderbreking voor beroepsopleiding

Uiterlijk op 1 september 2016 kon nog een gewone loopbaanonderbreking of een onderbreking voor beroepsopleiding worden aangevangen. Thans is dit niet meer mogelijk.

3. Zorgkrediet

3 Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
1. reglementering	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding; • Ministeriële omzendbrief PERS/2016/01 “Zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding”. • zie ook de website van het departement Werk en sociale economie. 		
2. vastbenoemden	ja	ja	ja
3. tijdelijken	ja, zonder voorwaarden inzake anciënniteit	ja, zonder voorwaarden inzake anciënniteit	ja, zonder voorwaarden inzake anciënniteit
4. vereiste totale opdracht	geen minimale aanstelling of benoeming vereist	minstens halftijds + 1 uur aangesteld of benoemd, bv. 13/24 of 12/22 of 12/21 of 11/20 of 16/29 of 19/36	voltijdse opdracht
5. recht voor personeelslid?	ja	ja	ja
6. nog te presteren	geen effectieve prestaties meer. Ook de prestaties in overwerk worden onderbroken. Zie punt 5.1 van PERS/2016/01 .	nog exact halftijdse effectieve prestaties, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 12/24 of 11/21 of 15/29. Zie punt 5.2 van PERS/2016/01	nog exact 4/5de van een voltijdse opdracht (8 000 / 10 000), bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36. Zie punt 5.3 van PERS/2016/01
7. gelijkgestelde prestaties	ook vele soorten detacheringen worden als prestaties beschouwd: zie punt 5.4.2 van Pers/2016/01 .		
8. combinatie met TBS/OB	<p>ook een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden.</p> <p>Voor het halftijds of 1/5de zorgkrediet worden eerst de uren in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid nog geen R/W heeft, en vervolgens de uren waarvoor hij/zij een R/W heeft in een niet-organieke betrekking</p>		

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
9. motieven	<ul style="list-style-type: none"> • zorgen voor een kind t.e.m. de leeftijd van 12 jaar (d.w.z. tot aan de vooravond van de 13de verjaardag), met name een kind van het personeelslid of van diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, ofwel zorgen voor een adoptiekind (in dat geval: ten vroegste vanaf de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid woont) of een pleegkind; • bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid: <ul style="list-style-type: none"> ○ gezinslid = elke persoon met wie men samenwoont; ○ familielid = bloed- of aanverwante tot de tweede graad van het personeelslid of van diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner; tot de tweede graad behoren: ouders en schoonouders, grootouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zussen, schoonbroers en schoonzussen; ○ zware ziekte: elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is; • palliatieve zorgen verlenen aan een persoon (geen verwantschap vereist) die ongeneeslijk ziek en terminaal is; • zorgen voor een kind met een handicap (er geldt geen leeftijdsgrens voor het kind, maar het moet een kind zijn van het personeelslid of van diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, ofwel een adoptiekind of een pleegkind); • volgen van een opleiding (minimaal 120 contacturen ofwel 9 studiepunten op jaarbasis). Elk kwartaal moet een attest van regelmatige aanwezigheid worden afgeleverd. <p>Voor al deze motieven: zie verder punt 4 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2016/01.</p>		
10. uitkering	527 euro bruto per maand als een voltijdse opdracht volledig wordt onderbroken; naar rata indien een deeltijdse opdracht volledig wordt onderbroken. Netto: zie dept. WSE .	275 euro bruto per maand; voor alleenstaande ouder met kinderlast 330 euro. naar rata bij indien een deeltijdse opdracht wordt onderbroken. Nettobedragen: zie departement WSE .	131 euro bruto per maand; voor alleenstaande ouder met kinderlast 200 euro. Nettobedragen: zie departement WSE .
11. begindatum	<ul style="list-style-type: none"> • zorgkrediet voor medische bijstand of palliatieve zorgen kan starten vanaf de maandag nadat het personeelslid aan het schoolbestuur heeft gemeld dat het dit stelsel wenst te nemen (of eerder: mits akkoord van het schoolbestuur); • zorgkrediet om een ander motief kan starten een maand nadat het personeelslid aan het schoolbestuur heeft gemeld dat het dit stelsel wenst te nemen (of eerder: mits akkoord van het schoolbestuur). 		

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
12. duur per aangevraagde periode	<ul style="list-style-type: none"> • zorgkrediet voor palliatieven zorgen: min. 1 maand en max. 3 maanden, steeds met een geheel aantal maanden (bv. van 2 september t.e.m. 1 oktober of t.e.m. 1 november of t.e.m. 1 december); • andere motieven van zorgkrediet: min. 3 maanden en max. 12 maanden, steeds met een geheel aantal maanden (bv. van 2 september t.e.m. 1 december of t.e.m. 1 januari of t.e.m. 1 februari ... of uiterlijk t.e.m. 1 september); • Als het personeelslid geen 3 maanden zorgkrediet meer kan nemen omdat het de globale duur ervan bijna heeft uitgeput, kan het 1 of 2 maanden zorgkrediet nemen. <p>Zie punt 8 van PERS/2016/01.</p>		
13. globale duur per personeelslid	<p>OF max. 18 maanden voltijds zorgkrediet over de hele loopbaan van het personeelslid (alle motieven van zorgkrediet samengeteld)</p> <p>Bij opname van verschillende volumes van zorgkrediet worden de periodes naar rata verrekend, waarbij 1 maand volledige onderbreking zorgkrediet gelijk is aan 2 maanden halftijds of aan 5 maanden voor 1/5de.</p> <p>Zie verder punt 7 van PERS/2016/01.</p> <p>Periodes van loopbaanonderbreking worden niet meegerekend, maar wel periodes van zorgkrediet bij andere diensten van de Vlaamse openbare sector.</p>	<p>OF max. 36 maanden halftijds zorgkrediet over de hele loopbaan van het personeelslid (alle motieven van zorgkrediet samengeteld)</p>	<p>OF max. 90 maanden zorgkrediet voor 1/5de over de hele loopbaan van het personeelslid (alle motieven van zorgkrediet samengeteld)</p>
14. aanvraag bij WSE	<p>Het personeelslid moet het zorgkrediet aanvragen bij het departement Werkgelegenheid en Sociale economie tussen de 6 maanden vóór en de 2 maanden na de aangevraagde ingangsdatum.</p>		
15. vervroegde stopzetting mogelijk?	<p>In geval van overlijden van de persoon voor wie het zorgkrediet werd opgenomen, blijft de onderbrekingsuitkering behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode tot maximaal zes maanden na de dag van het overlijden, maar het personeelslid kan zelf beslissen om het zorgkrediet eerder stop te zetten.</p> <p>Volgens het departement Onderwijs en het departement Werkgelegenheid en Sociale Economie kan het personeelslid het zorgkrediet stopzetten om eender welke reden. Zie punt 9 van PERS/2016/01.</p>		

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
16. opschorting mogelijk?	zorgkrediet wordt <u>niet</u> opgeschort door: <ul style="list-style-type: none"> • ziekteverlof of terbeschikkingstelling wegens ziekte • bevallingsverlof • afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op weg van/naar het werk of wegens beroepsziekte • afwezigheid wegens bedreiging van beroepsziekte of verlof voor moederschapsbescherming 		
17. winstgevende activiteit als loontrekkende toegelaten?	Zie punt 12.1 van PERS/2016/01 .		
18. winstgevende activiteit als zelfstandige toegelaten?	enkel de zelfstandige activiteit die al minstens 3 maanden voor de aanvang van het zorgkrediet werd uitgeoefend tezamen met de prestaties waaruit voltijds zorgkrediet wordt opgenomen. Onder die voorwaarde kan een voltijds zorgkrediet maximaal 12 maanden worden gecombineerd met een zelfstandige activiteit. Zie punt 12.2 van PERS/2016/01 . Zorgkrediet kan dus niet worden genomen om een zelfstandige activiteit op te starten.	nee	nee
19. cumulatie met politiek mandaat?	enkel mogelijk met een mandaat als raadslid van provincie, gemeente, district of OCMW		
20. cumulatie met pensioen	enkel mogelijk met een overgangsuitkering of (gedurende max. 12 maanden) met een overlevingspensioen: zie punt 12.5 van PERS/2016/01 .		
21. administratieve toestand	onderbreking voor zorgkrediet is gelijkgesteld met dienstactiviteit		

3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
22. invloed op pensioen, kinderbijslag en ziekteverzekering	De Vlaamse overheid heeft aan de federale overheid gevraagd om zorgkrediet te laten erkennen als een "gelijkgestelde periode" voor de rechten inzake pensioen, kinderbijslag en ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tot op heden (februari 2017) heeft de federale overheid daar nog geen antwoord op gegeven.		
23. Combinatie met andere dienstonderbrekingen	--	<p>In de halftijdse of 4/5de betrekking die nog moet worden gepresteerd, kan het personeelslid geen andere dienstonderbreking nemen, behalve: ziekteverlof, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte, de afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming.</p> <p>Zijn ook mogelijk: verlof voor tijdelijk andere opdracht; omstandigheidsverlof; verlof wegens overmacht.</p> <p>Als het personeelslid een andere dienstonderbreking wil opnemen, moet het zijn zorgkrediet stopzetten.</p>	
24. administratieve verwerking	zie punt 13.5 van PERS/2016/01		

Bijlagen

- [Aanvraag-overeenkomst voor een dienstonderbreking schooljaar 2017-2018](#) (word)
 - [Advies van de directeur bij verlofaanvragen](#) (word)
 - [Overzicht eerder opgenomen verlofstelsels](#) (word)
-