

## MEDEDELING

Referentienummer:

Datum: 2017-02-16

Gewijzigd: 2017-05-30

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

Deze mededeling werd op 30 mei 2017 nogmaals aangepast aan de bijkomende informatie die we via de Ministeriële omzendbrieven of via overleg met de overheid hebben vernomen. De wijzigingen tegenover de versie van 27 april 2017 zijn hieronder gearceerd.

Een belangrijk verschilpunt met de vorige versie van deze mededeling is de interpretatie dat een **VVP55+ ook kan worden genomen voor een ander volume dan halftijds of 1/5de (zij het dan wel bij wijze van gunst)**, en dat de VVP55+ dus ook voor dat afwijkend volume kan dóórlopen tot aan de effectieve pensioendatum. Katholiek Onderwijs Vlaanderen conformeert zich daarmee met interpretatie van de overheid (zie de Ministeriële omzendbrief [PERS/2017/03](#)), ook al strookt die o.i. niet met de tekst van het [Besluit van de Vlaamse regering van 26 april 1990](#) betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, en in het bijzonder niet met art. 5 § 1 ten 3° daarvan. We verkiezen echter de scholen niet in een moeilijk parket te brengen door vast te houden aan een toelichting die afwijkt van de interpretatie van de overheid.

## 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.

Om de personeelsleden reeds een eerste wegwijzer te bieden in het rijke gamma aan dienstonderbrekingen, heeft de overheid een [online toepassing](#) ontworpen, waarmee de gebruiker kan nagaan welke verlofstelsels hij kan vragen naargelang zijn situatie.

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	VVP55+	AVP
<b>1. reglementering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, zoals gewijzigd. De <a href="#">officieuze coördinatie van dit Besluit zoals geldig vanaf 1 september 2017</a> vindt u op onze website onder het thema Verloven en andere dienstonderbrekingen.</li> <li>• <a href="#">Ministeriële omzendbrief PERS/2017/02</a> “Verlof voor verminderde prestaties”.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• zelfde Besluit van de Vlaamse Regering (zie hiernaast).</li> <li>• <a href="#">Ministeriële omzendbrief PERS/2017/03</a> “Verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BVR van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, zoals gewijzigd. De <a href="#">officieuze coördinatie van dit Besluit zoals geldig vanaf 1 september 2017</a> vindt u op onze website onder het thema Verloven en andere dienstonderbrekingen.</li> <li>• <a href="#">Ministeriële omzendbrief PERS/2017/01</a> “Afwezigheid voor verminderde prestaties”.</li> </ul>
<b>2. motivering</b>	geen motivering vereist	geen motivering vereist	geen motivering vereist	geen motivering vereist	geen motivering vereist
<b>3. leeftijdsvoorwaarde</b>	--	--	--	55 jaar	--
<b>4. vereiste totale (administratieve) opdracht</b>	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 bij afwijkend volume: 2 uur of meer	1 uur of meer

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<b>5. ook in overwerk of bijbetrekking?</b>	Volledige VVP moet zowel in hoofdambt als in overwerk / bijbetrekking worden genomen: zie <a href="#">punt 5.1 van PERS/2017/02</a> .	ja: de effectieve prestaties kunnen zowel in hoofdambt als in overwerk / bijbetrekking worden gelegd: zie <a href="#">punten 5.2 en 5.3 van PERS/2017/02</a> resp. <a href="#">punt 5.1 van PERS/2017/03</a> .			ja
<b>6. nog effectief te verrichten prestaties</b>	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  bij afwijkend volume: 1 uur of meer. VVP55+ kan niet voor de volledige opdracht worden genomen	0 uur of meer
<b>7. combinatie met detachering</b>	--	Bepaalde detacheringen worden beschouwd als effectieve prestaties: zie <a href="#">punt 5.5.2 van PERS/2017/02</a> resp. <a href="#">5.4.2 van PERS/2017/03</a> .			bepaalde detacheringen worden beschouwd als effectieve prestaties: <a href="#">punt 5.2.2 van PERS/2017/01</a> .
<b>8. combinatie met hogeschool</b>	bij volledige VVP worden ook de prestaties in hogeschool onderbroken: zie <a href="#">punt 5.1 van PERS/2017/02</a> .	opdracht in hogeschool wordt meegerekend bij effectieve prestaties ofwel bij VVP		opdracht in hogeschool wordt meegerekend bij effectieve prestaties ofwel bij VVP	?

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
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 andere dienstonderbreking). Zo lang het personeelslid nog geen volledige R/W heeft, moet de AVP eerst worden genomen in de uren TBS/OB.	
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	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 <i>niet</i> tot een scholengemeenschap behoren: 720 dagen dienstanciënniteit, waarvan 360 bij het schoolbestuur). Anders is VVP steeds een gunst. 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. Zie verder rij 15 om te bepalen of de VVP een recht of een gunst is.			ja	

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<p><b>13. maximale opname over geheel van de loopbaan van het personeelslid</b></p>	<p>24 maanden volledige VVP, gerekend vanaf 01.09.2017. Volledige VVP in een hogeschool of universiteit (integratiekader) wordt meegerekend vanaf dezelfde datum.</p> <p><b>plus</b> 120 maanden gedeeltelijke VVP, gerekend vanaf <b>01.09.2017</b> (halftijds + 1/5de + andere volumes samengeteld, maar VVP55+ niet meegeteld <b>ongeacht het volume van de VVP55+</b>). Gedeeltelijke VVP in een hogeschool of universiteit (integratiekader) wordt meegerekend vanaf dezelfde datum.</p> <p>Berekeningswijze: zie <a href="#">punt 8 van PERS/2017/02</a>.</p>			<p><b>plus</b> VVP55+ (<b>ongeacht het volume, maar niet voor de volledige opdracht</b>): onbeperkt tot aan effectieve datum van het pensioen</p>	<p>60 maanden AVP (volledige en gedeeltelijke AVP samengeteld), gerekend vanaf 01.09.2017.</p> <p>AVP in hogeschool of universiteit (integratiekader) wordt meegerekend vanaf dezelfde datum.</p> <p><b>Een korte vakantie tussen 2 periodes van LBO/medische bijstand die wordt omgezet in AVP, telt niet mee binnen het maximum van 60 maanden.</b></p> <p>Berekeningswijze: zie <a href="#">punt 8 van PERS/2017/01</a>.</p>
<p><b>14. overschrijding van het maximum</b></p>	<p>Het maximum aan VVP kan enkel worden overschreden als de dienstonderbreking van een personeelslid dat zorgkrediet heeft genomen maar geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering, wordt omgezet in VVP. Zie <a href="#">punt 8.1 van PERS/2017/02</a>.</p>			<p>--</p>	<p>Het maximum aan AVP kan worden overschreden in geval van omzetting van loopbaanonderbreking, opvangverlof of zorgkrediet in AVP, en (uitzonderlijk) in combinatie met bonusopname in het kader van TBS voorafgaand aan het rustpensioen.</p> <p>Zie <a href="#">punt 8.4 van PERS/2017/01</a>.</p>

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<p><b>15. recht voor het personeelslid?</b></p>	<p>ja, indien voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• statuut (zie rijen 9 tot 12),</li> <li>• geschikte vervanger (zie rij 16),</li> <li>• begin- en einddatum (rijen 17 en 18).</li> </ul> <p>Anders is VVP een gunst.</p>	<p>ja, indien voldaan is aan de voorwaarden inzake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• statuut (zie rijen 9 tot 12),</li> <li>• totale opdracht (zie rij 4)</li> <li>• geschikte vervanger (zie rij 16),</li> <li>• begin- en einddatum (zie rijen 17 en 18).</li> </ul> <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"> <li>• statuut (zie rijen 9 tot 12),</li> <li>• geschikte vervanger (zie rij 16),</li> <li>• begin- en einddatum (zie rijen 17 en 18).</li> </ul> <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"> <li>• statuut (zie rijen 9 tot 12),</li> <li>• totale opdracht (zie rij 4),</li> <li>• geschikte vervanger (zie rij 16), maar deze voorwaarde geldt niet voor personeelslid in wervingsambt,</li> <li>• begindatum (zie rij 17).</li> </ul> <p>Onder diezelfde voorwaarden is VVP55+ voor een <b>ander deeltijds volume</b> dan halftijds of 1/5de enkel een recht voor een personeelslid met overlevingspensioen of overgangsuitkering.</p> <p>In de andere gevallen is VVP55+ een gunst.</p>	<p>nee: AVP is steeds een gunst</p>
<p>Zie ook de mededeling "<a href="#">Verlof voor verminderde prestaties vanaf 2017-2018: recht of gunst?</a>"</p>					

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<b>16. geschikte vervanger</b>	<p>= een kandidaat met een vereist bekwaamheidsbewijs, die voldoet aan de eisen van het opvoedingsproject van het schoolbestuur. Het schoolbestuur mag uiteraard ook een vervanger met VO of zelfs een “ander” bekwaamheidsbewijs aanstellen, maar dat is dan geen “geschikte vervanger” i.f.v. het <u>recht</u> op VVP voor de titularis.</p> <p>Indien geen geschikte vervanger beschikbaar is op de gevraagde ingangsdatum 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 ingangsdatum als het is aangesteld in een <i>wervingsambt</i> en bovendien <i>vóór 01.06</i> de VVP had aangevraagd met als <i>ingangsdatum 01.09</i>.</p> <p>Onder al die voorwaarden geniet het personeelslid het recht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• op een halftijdse of 1/5de VVP: vanaf 01.01 nadien tot 31.08;</li> <li>• 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;</li> <li>• op een volledige VVP: vanaf 01.09 van het schooljaar <i>nadien</i> tot 31.08.</li> </ul> <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. Zie ook hiernaast i.v.m. vervanger met VO of “ander” bekwaamheidsbewijs.</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>	--
<b>17. begindatum</b>	elke dag mogelijk, maar VVP is zeker geen recht maar een gunst indien andere begindatum dan 1 september of aansluitend op voorafgaande volledige dienstonderbreking.	elke dag mogelijk, maar VVP is zeker geen recht maar een gunst indien andere begindatum dan 1 september, 1 januari of 1 april of aansluitend op voorafgaande dienstonderbreking voor hetzelfde volume.			elke dag mogelijk



1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<b>18. einddatum</b>	elke dag mogelijk, maar VVP is zeker geen recht indien andere einddatum dan 31 augustus			VVP55+ loopt door tot aan datum van effectieve pensionering	elke dag mogelijk. AVP aangevraagd van 1 september tot 30 juni wordt beschouwd als zijnde dóórlpend tot 31 augustus. Zie <a href="#">punt 8.3.2 van PERS/2017/01</a> .
<b>19. vervroegde stopzetting mogelijk?</b>	<p>enkel mits akkoord van het schoolbestuur</p> <p>Een VVP kan niet voortijdig worden stopgezet voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op weg van/naar het werk, wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming.</p>			<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, maar niet voor een ziekteverlof enz.: zie kolom hiernaast.</p> <p>Na uitstap uit VVP55+ kan een personeelslid nog slechts éénmaal opnieuw instappen in VVP55+. Zie <a href="#">punt 9.2 van PERS/2017/03</a> voor de gevolgen ervan voor het volume van tijdelijke aanstelling of benoeming, en voor het vacant worden van de uren.</p>	<p>enkel mits akkoord van het schoolbestuur, maar niet voor ziekteverlof, VVP/ziekte, afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op weg van/naar het werk, wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming: zie <a href="#">punt 9 van PERS/2017/01</a>.</p>

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
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 het ingaan van VVP55+ heeft personeelslid éénmaal het recht om op een 1ste september over te stappen van halftijdse naar 1/5de VVP55+ of omgekeerd. Overstap naar een ander volume is nooit een recht.	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	Een weekend of korte vakantie tussen twee periodes van VVP wordt <u>niet</u> omgezet in VVP.			VVP55+ loopt door tot aan de datum van de effectieve pensioenering	Wettelijke feestdagen, weekends en de herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie die onmiddellijk worden voorafgegaan door een AVP én onmiddellijk gevolgd worden door een nieuwe AVP, worden eveneens als AVP beschouwd voor hetzelfde volume als de eerste periode van AVP. Zie <a href="#">punt 7.2 van PERS/2017/01</a> . Deze dagen komen in mindering van het maximum aan 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

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<b>23. vervangende winstgevende activiteit toegelaten?</b>	<p>Het personeelslid mag geen vervangende winstgevende activiteit aanvangen of uitbreiden, maar mag wel de winstgevende activiteit verderzetten die hij/zij reeds uitoefende op de vooravond van de VVP: zie <a href="#">punt 12 van PERS/2017/02</a> resp. <a href="#">punt 12 van PERS/2017/03</a>. De aansluitende verlenging van een winstgevende activiteit (zonder uitbreiding van het volume) wordt niet als <i>vervangend</i> beschouwd. De hervatting na een onderbreking echter wel.</p> <p>Zie rij 22 voor de opname van een politiek mandaat.</p> <p>Zie rij 24 i.v.m. “opnieuw in actieve dienst treden in het onderwijs”.</p>				ja
<b>24. opname van bijkomende opdracht in het onderwijs?</b>	<p>Tijdens een VVP kan een personeelslid opnieuw in actieve dienst treden in het niet-hoger onderwijs (als “herindiensttreder”): zie <a href="#">punt 3 van Ministeriële omzendbrief 13CC/IF/GDH</a>.</p> <p>In dat geval wordt de VVP geheel of gedeeltelijk opgeschort. Zodra de opdracht als herindiensttreder eindigt, wordt de VVP verdergezet voor het oorspronkelijke volume.</p>				In het niet-hoger onderwijs mogelijk als “herindiensttreder”: zie <a href="#">punt 3 van Ministeriële omzendbrief 13CC/IF/GDH</a> . In dat geval wordt de AVP geheel of gedeeltelijk opgeschort. Zodra de opdracht als herindiensttreder eindigt, wordt de AVP verdergezet voor het oorspronkelijke volume.
<b>25. pensioenvoordelig?</b>	<p>Of het nieuwe stelsel van VVP pensioenvoordelig is, is <b>heden (30 mei 2017) nog steeds niet uitgeklaard</b> door federale minister van Pensioenen.</p>				nee
<b>26. financiële gevolgen in juli en augustus voor vastbenoemen indien stelsel stopt vóór 31.08</b>	<p>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 gedurende 1/5de van het aantal dagen VVP: zie <a href="#">punt 11.2 van PERS/2017/02</a>.</p> <p>Deze dagen worden niet aangerekend op het maximum aan VVP.</p>		VVP55+ loopt door tot aan de datum van effectieve pensioenering, dus ook in de zomervakantie.	<p>AVP tijdens het schooljaar heeft tot gevolg dat het salaris in juli en augustus in evenredige mate wordt verminderd gedurende 1/5de van het aantal dagen van de AVP: zie <a href="#">punt 11.2 van PERS/2017/01</a>.</p> <p>Deze dagen worden niet aangerekend op het maximum aan AVP, maar een AVP die was aangevraagd van 01.09 tot 30.06 loopt door tot 31.08: zie rij 18.</p>	

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<b>27. financiële gevolgen in juli en augustus voor tijdelijken indien stelsel voordien stopt</b>	De uitgestelde bezoldiging wordt berekend op salaris dat reeds in het schooljaar was verminderd omwille van de VVP. Voor tijdelijken die in juli en augustus geen uitgestelde bezoldiging ontvangen maar wel een salaris (administratief medewerker, selectie- en bevorderingsambten): zelfde verrekening als in rij 26			VVP55+ loopt door tot aan de datum van effectieve pensionering, dus ook in de zomervakantie.	De uitgestelde bezoldiging wordt berekend op het salaris dat reeds in het schooljaar was verminderd omwille van AVP. Voor tijdelijken die in juli en augustus geen uitgestelde bezoldiging ontvangen maar wel een salaris: zelfde verrekening als in rij 26.
<b>28. opschorting voor ander verlof mogelijk?</b>	<p>VVP en AVP worden <b>opgeschort</b> door volgende verloven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bevallingsverlof;</li> <li>• <a href="#">verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij</a>;</li> <li>• <a href="#">onbezoldigd ouderschapsverlof</a> (= vroegere borstvoedingsverlof);</li> <li>• <a href="#">geboorteverlof</a> (= bij ziekenhuisopname of overlijden van de moeder);</li> <li>• <a href="#">LBO voor ouderschapsverlof</a>, <a href="#">LBO voor medische bijstand</a> en <a href="#">LBO voor palliatieve zorgen</a>;</li> <li>• <a href="#">zorgkrediet</a>.</li> <li>• Zie ook rij 24 i.v.m. “opnieuw in actieve dienst treden in het onderwijs”.</li> </ul> <p>Dit betekent dat de VVP of AVP voorlopig wordt stopgezet bij de aanvang van de opgesomde verloven, en onmiddellijk wordt verdergezet na afloop van dat verlof. Zie <a href="#">punt 6.2 van PERS/2017/01</a> (AVP) of <a href="#">punt 6.2 van PERS/2017/02</a> (VVP) of <a href="#">punt 6.2 van PERS/2017/03</a> (VVP55+).</p> <p>VVP en AVP worden <b>niet opgeschort noch beëindigd</b> door een ziekteverlof, VVP/ziekte, afwezigheid wegens arbeidsongeval of ongeval op weg van/naar het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens bedreiging door beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming: tijdens die dienstonderbrekingen loopt de VVP of AVP door. Een AVP en een VVP kunnen in die situaties zelfs niet voortijdig worden beëindigd: zie <a href="#">punt 9 van PERS/2017/01</a>.</p>				
<b>29. administr. toestand</b>	VVP is gelijkgesteld met dienstactiviteit. VVP (ook volledige VVP) telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.			VVP is gelijkgesteld met dienstactiviteit. VVP55+ telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.	non-activiteit

1. VVP en AVP vanaf 2017-2018

	volledige VVP	halftijdse VVP en 1/5de VVP	ander volume van VVP	VVP55+	AVP
<b>30. verlof voor TAO mogelijk vanuit de resterende uren?</b>	--	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)	ja (enkel voor vastbenoemden)
<b>31. combinatie met andere verloven</b>	<p>VVP kan gecombineerd worden met omstandigheidsverlof, verlof wegens overmacht, staking. Zie <a href="#">punt 6.1 van PERS/2017/02</a> resp. <a href="#">punt 6.1 van PERS/2017/03</a>.</p> <p>VVP wordt <b>niet opgeschort noch beëindigd</b> door een ziekteverlof e.d.: zie rij 28.</p>			<p>AVP kan gecombineerd worden met omstandigheidsverlof, verlof wegens overmacht, staking. Zie <a href="#">punt 6.1 van PERS/2017/01</a>.</p> <p>Een AVP wordt niet opgeschort noch beëindigd door een ziekteverlof e.d.: zie rij 28.</p>	
<b>32. bijdragen voor ziekteverzekering</b>	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.	
<b>33. gevolgen voor geldelijke anciënniteit</b>	Een periode van volledige of gedeeltelijke VVP telt mee voor de geldelijke anciënniteit, aangezien deze dienstonderbreking is gelijkgesteld met dienstactiviteit.			Een volledige AVP telt niet mee voor de geldelijke anciënniteit. Zie verder <a href="#">punt 12 van PERS/2017/01</a> .	

## 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+
<b>1. reglementering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011</a> betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding</li> <li>• Ministeriële omzendbrief <a href="#">PERS/2017/05</a> “Gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar”</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011</a> betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding</li> <li>• Ministeriële omzendbrief <a href="#">PERS/2017/05</a> “Gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar”</li> </ul>	
<b>2. begindatum</b>	Dit stelsel kon uiterlijk nog ingaan op 1 oktober 2012. Thans is dit <b>niet meer mogelijk</b> .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit <b>niet meer mogelijk</b> .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit <b>niet meer mogelijk</b> .	Dit stelsel kon enkel nog ingaan op 1 september 2016. Thans is dit <b>niet meer mogelijk</b> .
<b>3. vastbenoemden</b>	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
<b>4. tijdelijken</b>	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
<b>5. voorwaarde</b>	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
<b>6. vereiste totale (administratieve) opdracht</b>	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+
<b>7. opdracht in hogeschool</b>	<p><u>vastbenoemde</u> opdracht in hogeschool telt mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• binnen de totale opdracht waarvoor personeelslid benoemd is</li> <li>• en binnen de opdracht die het nog effectief presteert OF binnen de opdracht die het onderbreekt.</li> </ul> <p>Wie een GLBO50+ of 55+ wil nemen, mag geen tijdelijke aanstelling hebben, ook niet in een hogeschool (ook niet via TAO).</p>			
<b>8. recht voor het personeelslid?</b>	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.	
<b>9. ook mogelijk in overwerk of bijbetrekking?</b>	nee	nee	nee	nee
<b>10. maximale duur in hele loopbaan</b>	GLBO50+ of 55+ loopt ononderbroken door tot aan pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen of bonusopname			
<b>11. nog te verrichten prestaties</b>	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.		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.	
<b>12. einddatum</b>	<p>GLBO50+ of 55+ loopt ononderbroken door tot aan pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen of bonusopname.</p> <p>Personeelsleden aan wie de GLBO50+ of 55+ werd toegekend tot een bepaalde einddatum, maar die intussen een nieuwe, latere pensioendatum hebben gekregen, blijven recht hebben op de GLBO50+ of 55+ tot aan hun effectieve pensioendatum mits een nieuwe aanvraag bij de RVA. Zie <a href="#">punt 4 van PERS/2017/05</a>.</p>			

## 2.1 GLBO50+ / 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
13. vervroegde stopzetting mogelijk?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een GLBO kan ofwel op 31 augustus worden stopgezet, ofwel (uiterlijk op 1 mei) om uitzonderlijke familiale redenen mits 1 maand opzegging én toelating van minister: zie <a href="#">punt 5 van PERS/2017/05</a>. De onmiddellijke overstap van een GLBO55+ naar een VVP55+, zonder hervatting op 1 september, is toegestaan.</li> <li>Na stopzetting kan de GLBO50+ of 55+ niet meer worden hervat: de uiterste instapdatum was immers 1 september 2016.</li> <li>GLBO50+ of 55+ kan niet worden stopgezet voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens ongeval op weg naar/van het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming.</li> </ul>			
14. opschorting mogelijk?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een GLBO50+ of 55+ kan enkel worden opgeschort voor een LBO/palliatieve zorgen. Na het einde van de LBO voor palliatieve zorgen loopt de GLBO50+ of 55+ automatisch verder, zonder nieuwe aanvraag: zie <a href="#">punt 3 van PERS/2017/05</a>.</li> <li>De overstap van een GLBO50+ of 55+ naar een LBO voor ouderschapsverlof of LBO voor medische bijstand is mogelijk, maar nadien kan de GLBO50+ of 55+ niet meer worden hervat.</li> <li>de GLBO50+ of 55+ kan niet worden opgeschort voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, bevallingsverlof, afwezigheid wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens ongeval op weg naar/van het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming.</li> <li>Opschorting is niet mogelijk om “opnieuw in actieve dienst te treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH).</li> </ul>			
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). Voor reeds eerder opgenomen overwerk in het onderwijs: zie rij 17.</p>			
17. winstgevende act. als loontrekkende toegelaten?	<p>enkel een winstgevende activiteit die reeds min. 3 maanden vóór de aanvang van de LBO50+/55+ werd uitgeoefend en waarvan tewerkstellingsbreuk bovendien niet groter is dan die van de prestaties die men onderbreekt. zie <a href="#">punt 8.2 van PERS/2017/05</a>.</p>			



## 2.1 GLBO50+ / 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
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: <a href="http://pdos.fgov.be/pdos/publications/publications_1026.htm">http://pdos.fgov.be/pdos/publications/publications_1026.htm</a>			
21. administratieve toestand	verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. De LBO telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als effectieve diensten.		verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. De LBO telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als effectieve diensten.	
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 <a href="#">art. 11 van het Besluit van de Vlaamse regering van 9 september 2011</a> betreffende de loopbaanonderbreking.			
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 <sup>1</sup> .			

<sup>1</sup> 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.

2.1 GLBO50+ / 55+

	halftijdse GLBO50+	halftijdse GLBO55+	1/5de GLBO50+	1/5de GLBO 55+
<b>26. aanmoedigingspremie</b>	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.			
<b>27. onderbrekingsuitkering</b>	wordt nog steeds uitgekeerd door de RVA			
<b>28. gezondheidszorg en kinderbijslag</b>	tijdens de loopbaanonderbreking behouden de personeelsleden hun recht op kinderbijslag en gezondheidszorg			
<b>29. vergoeding voor toezicht en busbegeleiding in bao</b>	Inkomen uit een arbeidsovereenkomst voor middagtoezicht, busbegeleiding en voor- of naschools toezicht (telkens in het basisonderwijs) wordt niet aangezien als loon, en mag worden gecumuleerd met een LBO.			

## 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)
<b>1. reglementering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011</a> betreffende de loopbaanonderbreking</li> <li>• Ministeriële omzendbrief <a href="#">PERS/2017/07</a> “Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011</a> betreffende de loopbaanonderbreking</li> <li>• Ministeriële omzendbrief <a href="#">PERS/2017/04</a> “Loopbaanonderbreking voor medische bijstand”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011</a> betreffende de loopbaanonderbreking</li> <li>• Ministeriële omzendbrief <a href="#">PERS/2017/06</a> “Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen”</li> </ul>
<b>2. vastbenoemden</b>	ja, maar niet vanuit TBS/ziekte zonder effectieve werkhervatting		
<b>3. tijdelijken</b>	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.		
<b>4. vereiste totale (administratieve) opdracht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• voor <i>volledige</i> LBO/OV, LBO/MB of LBO/PZ is geen minimumvolume aan opdracht meer vereist. Dit stelsel kan dus ook worden genomen door een personeelslid met minder dan een halftijdse opdracht;</li> <li>• voor <i>halftijdse</i> LBO/OV, LBO/MB of LBO/PZ: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor minstens 1 u. méér dan een halftijdse opdracht;</li> <li>• voor <i>1/5de</i> LBO/OV, LBO/MB of LBO/PZ: benoemd en/of TBS/OB en/of tijdelijk aangesteld voor voltijdse opdracht.</li> </ul>		
<b>5. opdracht in hogeschool</b>	<p>Opricht in hogeschool telt mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• binnen de totale opdracht waarvoor het personeelslid benoemd of tijdelijk aangesteld is,</li> <li>• en binnen de opdracht die het personeelslid nog effectief presteert OF binnen de opdracht die het onderbreekt.</li> </ul> <p>zie punt <a href="#">5.1.4.1 van PERS/2017/07</a> (LBO/OV), <a href="#">punt 5.4.2 van PERS/2017/04</a> (LBO/MB) resp. <a href="#">punt 5.4.2 van PERS/2017/06</a> (LBO/PZ)</p>		
<b>6. recht voor personeelslid?</b>	absoluut recht	absoluut recht	absoluut recht

## 2.2 loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

	<b>LBO voor ouderschapsverlof (LBO/OV)</b> (voltijds - halftijds - 1/5de)	<b>LBO voor medische bijstand (LBO/MB)</b> (voltijds - halftijds - 1/5de)	<b>LBO voor palliatieve zorgen (LBO/PZ)</b> (voltijds - halftijds - 1/5de)
<b>7. ook mogelijk in overwerk of bijbetrekking?</b>	nee	nee	nee
<b>8. bedoeling</b>	<p>voor eigen kind of geadopteerd kind dat nog geen 12 is geworden op de vooravond van de aanvang van LBO/ouderschapsverlof;</p> <p>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 <a href="#">punt 7 van PERS/2017/07</a></p>	<p>voor bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gezinslid = elke persoon die samenwoont met het personeelslid;</li> <li>• familielid = zowel bloed- als aanverwant. Aanverwantschap ontstaat enkel door het huwelijk, niet door wetmatig of feitelijk samenwonen.</li> </ul> <p>Zie verder <a href="#">punt 3 van PERS/2017/04</a></p>	<p>voor palliatieve verzorging van een persoon (geen verwantschap vereist) die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt</p> <p>Zie verder <a href="#">punt 3 van PERS/2017/06</a></p>
<b>9. nog te presteren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bij volledige LBO: geen effectieve prestaties meer;</li> <li>• bij halftijdse LBO: 5 000 / 10 000, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 10/20 of 11/21 of 15/29;</li> <li>• 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.</li> </ul>		
<b>10. begindatum</b>	<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>Zie rij 27 i.g.v. vakantieperiode tussen 2 periodes van LBO/MB.</p>	<p>eerste dag van de week na de mededeling door het personeelslid, of eerder mits overeenkomst met het schoolbestuur.</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)
<b>11. duur per aangevraagde periode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• volledige LBO/OV: max. 4 maanden</li> <li>• halftijdse LBO/OV: max. 8 maanden</li> <li>• 1/5de LBO/OV: max. 20 maanden</li> </ul> <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 (= 7 opeenvolgende kalenderdagen, niet noodzakelijk beginnend op een maandag) volledige LBO/MB, eenmaal verlengbaar met 1 volledige week (de 7 volgende kalenderdagen), 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 <a href="#">punt 3.2 van PERS/2017/04</a>. Aansluitend op die 1 of 2 weken is een "algemene" LBO/MB mogelijk tot een gezamenlijke duur van minimaal 1 maand: zie <a href="#">punt 9.2 van PERS/2017/04</a>.</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)
<b>12. totale duur per stelsel</b>	<p>slechts 1 enkele aaneengesloten periode per kind; resterende dagen kunnen later niet meer worden opgenomen, behalve in 3 uitzonderlijke situaties, namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• LBO/OV al vóór 01.09.2012 genomen voor datzelfde kind: zie <a href="#">punt 5.2.2.1 van PERS/2017/07</a>;</li> <li>• LBO/OV onder strikte voorwaarden opgesplitst vóór en na zomervakantie: zie <a href="#">punt 5.2.2.2 van PERS/2017/07</a>;</li> <li>• voor tijdelijke personeelsleden: restant van 20 maanden 1/5de LBO vanaf 1 september indien de voorgaande periode liep tot 31 augustus, ofwel vanaf 1 juli indien de voorgaande periode liep tot 30 juni. Zie <a href="#">punt 5.2.1 van PERS/2017/07</a>.</li> </ul>	<p>per persoon die men bijstaat: maximaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ofwel 12 maanden voltijdse LBO/MB (weken bij hospitalisatie kind inbegrepen)</li> <li>• ofwel 24 maanden gedeeltelijke LBO/MB (halftijdse + 1/5de samen gerekend)</li> <li>• ofwel een combinatie van voltijdse + gedeeltelijke LBO/MB (naar rata verrekend) voor het equivalent van 12 maanden voltijds.</li> </ul> <p>Voor alleenstaand personeelslid dat bijstand verleent aan zijn/haar kind dat effectief bij het personeelslid woont en ten hoogste 16 jaar is: max. 24 maanden volledige LBO/MB of 48 maanden gedeeltelijke LBO/MB (halftijds + 1/5de samen gerekend): zie <a href="#">punt 9 van PERS/2017/04</a></p>	<p>drie maanden per persoon aan wie men palliatieve verzorging verleent (ongeacht het volume van LBO: voltijds, halftijds of 1/5de): de eerste periode van 1 maand kan eenmaal of zelfs een tweede maal <i>onmiddellijk aansluitend</i> worden verlengd met 1 maand voor hetzelfde volume als de eerste maand LBO/PZ.</p> <p>Zie <a href="#">punt 9 van PERS/2017/06</a>.</p>
<b>13. vervroegde stopzetting mogelijk?</b>	<p>om uitzonderlijke redenen: na toelating van de minister: zie <a href="#">punt 10 van PERS/2017/07</a>, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• om uitzonderlijke redenen: na toelating van de minister: zie <a href="#">punt 10 van PERS/2017/04</a>, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen.</li> <li>• ofwel na overlijden van de persoon die men bijstond: mits toelating van het schoolbestuur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• om uitzonderlijke redenen: na toelating van de minister: zie <a href="#">punt 10 van PERS/2017/06</a>, doch enkel om de betrekking onmiddellijk <u>effectief</u> op te nemen.</li> <li>• ofwel na overlijden van de persoon die verzorging genoot: mits toelating van het schoolbestuur</li> </ul>

## 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?	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <a href="#">punt 5.2.2.1 van PERS/2017/07</a>.</li> </ul>	enkel bij een nieuwe periode van LBO/MB	nee, ook niet bij de aansluitende verlenging van de LBO/PZ
15. winstgevende activiteit als loontrekkende toegelaten?	<p>Een LBO/OV met onderbrekingsuitkeringen kan enkel worden gecombineerd met een winstgevende activiteit die reeds min. 3 maanden vóór de aanvang van de LBO/OV werd uitgeoefend en waarvan tewerkstellingsbreuk bovendien niet groter is dan die van de prestaties die men onderbreekt: zie <a href="#">punt 13.2 van PERS/2017/07</a>.</p> <p>Voor prestaties boven de eenheid in het onderwijs (overwerk of bijbetrekking) worden de maanden juli en augustus niet meegerekend binnen de minimale periode van 3 maanden waarin de bijkomende activiteit werd gecombineerd met de betrekking waaruit LBO/OV wordt genomen.</p> <p>Een LBO/OV zonder onderbrekingsuitkeringen (zie rij 29) mag onbeperkt worden gecombineerd met een vervangende winstgevende activiteit: zie <a href="#">punt 13 van PERS/2017/07</a>.</p>	<p>een LBO/MB of een LBO/PZ kan enkel worden gecombineerd met een winstgevende activiteit die reeds min. 3 maanden vóór de aanvang van de LBO/MB of LBO/PZ werd uitgeoefend en waarvan tewerkstellingsbreuk bovendien niet groter is dan die van de prestaties die men onderbreekt: zie <a href="#">punt 13.2 van PERS/2017/04</a> (LBO/MB) resp. <a href="#">punt 13.2 van PERS/2017/06</a> (LBO/PZ).</p> <p>Voor prestaties boven de eenheid in het onderwijs (overwerk of bijbetrekking) worden de maanden juli en augustus niet meegerekend binnen de minimale periode van 3 maanden waarin de bijkomende activiteit werd gecombineerd met de betrekking waaruit LBO wordt genomen.</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)
<b>16. bijkomende activiteit in het onderwijs toegelaten?</b>	<p>Enkel toegelaten bij een LBO/OV zonder onderbrekingsuitkeringen (zie rij 29).</p> <p>Tijdens een LBO/OV met onderbrekingsuitkeringen mag 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 het onderwijs: zie rij 15.</p>	<p>Tijdens een LBO/MB of LBO/PZ mag 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 het onderwijs: zie rij 15.</p>	
<b>17. winstgevende activiteit als zelfstandige toegelaten?</b>	<p>Slechts in 2 situaties toegelaten:</p> <p>1) bij een volledige, halftijdse of 1/5de LBO zonder onderbrekingsuitkeringen (zie rij 29), zonder tijdsbeperking;</p> <p>2) bij een volledige LBO/OV met onderbrekingsuitkeringen: max. 1 jaar, al dan niet in verschillende periodes. Hierbij wordt de combinatie van zelfstandige activiteit met de vroegere gewone volledige LBO meegerekend.</p> <p>Zie <a href="#">punten 13 en 13.3 van PERS/2017/07</a>.</p>	<p>enkel bij volledige LBO/MB en een volledige LBO/PZ: max. 1 jaar, al dan niet in verschillende periodes. Hierbij wordt de combinatie van zelfstandige activiteit met de vroegere gewone volledige LBO meegerekend. zie <a href="#">punt 13.3 van PERS/2017/04</a> (LBO/MB) en <a href="#">punt 13.3 van PERS/2017/06</a> (LBO/PZ).</p> <p>niet bij halftijdse of 1/5de LBO/MB of LBO/PZ.</p>	
<b>18. cumulatie met politiek mandaat?</b>	toegelaten	toegelaten	toegelaten
<b>19. pensioenvoordelig?</b>	<p>De specifieke (of “thematische”) stelsels van LBO komen volledig in aanmerking voor het rustpensioen (gratis aanneembaar).</p> <p>Zie brochure van de Pensioendienst voor de Overheidssector: <a href="http://pdos.fgov.be/pdos/publications/publications_1026.htm">http://pdos.fgov.be/pdos/publications/publications_1026.htm</a></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)
<b>20. opschorting mogelijk?</b>	<p>neen, ook niet om “opnieuw in actieve dienst te treden”, zelfs niet voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH).</p> <p>Een LBO kan niet worden opgeschort voor een ziekteverlof, VVP/ziekte, bevallingsverlof, VVP wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens arbeidsongeval, afwezigheid wegens ongeval op weg naar/van het werk, afwezigheid wegens beroepsziekte, TBS/ziekte, afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte of verlof wegens moederschapsbescherming.</p>		
<b>21. administratieve toestand</b>	<p>verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit.</p> <p>LBO (ook de volledige LBO) telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve</i> diensten.</p>		
<b>22. verlof voor TAO</b>	<p>verlof voor TAO is mogelijk vanuit de niet-onderbroken uren waarvoor men vastbenoemd is</p>		
<b>23. overstap vanuit GLBO50+/55+ naar specifiek stelsel</b>	<p>Na de opschorting van een GLBO50+/55+ voor een LBO/OV of een LBO/MB kan de GLBO50=/55+ nooit meer worden hervat: zie <a href="#">punt 3 van PERS/2017/05</a></p>		<p>Na de opschorting van een GLBO50+/55+ voor een LBO/PZ moet de GLBO50+/55+ onmiddellijk worden hervat: zie <a href="#">punt 3 van PERS/2017/05</a></p>
<b>24. VVP/ziekte</b>	<p>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)</p>		
<b>25. ander verlof mogelijk in effectieve uren?</b>	<p>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<sup>2</sup>.</p>		
<b>26. detachering</b>	<p>vele detacheringen worden als effectieve prestaties beschouwd: zie <a href="#">punt 5.1.4.2 van PERS/2017/07</a> (LBO/OV), <a href="#">punt 5.4.3 van PERS/2017/04</a> (LBO/MB) resp. <a href="#">punt 5.4.3 van PERS/2017/06</a> (LBO/PZ).</p>		

<sup>2</sup> 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)
<b>27. vakantie tussen 2 periodes van dit specifieke stelsel van LBO</b>	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.  Deze omzetting leidt niet tot vermindering van de geldelijke anciënniteit en wordt niet aangerekend op het maximum aan AVP, maar leidt wel tot vermindering van bezoldiging in de zomervakantie. Zie <a href="#">punt 9.3.2 van PERS/2017/04</a> .	Een LBO/PZ kan enkel aansluitend op de vorige periode worden verlengd: zie rij 12 in deze tabel 2.2.
<b>28. aanmoedigingspremie</b>	Een aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering kan 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.		
<b>29. onderbrekingsuitkering</b>	De onderbrekingsuitkering wordt uitgekeerd door de RVA. Bedragen: zie <a href="#">website RVA</a> .  Een LBO/OV (voltijds, halftijds of 1/5de) kan nu ook worden genomen zonder onderbrekingsuitkering: zie <a href="#">punt 13 van PERS/2017/07</a> .	De onderbrekingsuitkering wordt nog steeds uitgekeerd door de RVA. Bedragen: zie <a href="http://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdskrediet#16314">http://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdskrediet#16314</a>  Een LBO/MB of LBO/PZ zonder onderbrekingsuitkering is enkel mogelijk voor een personeelslid met een overlevingspensioen of overgangsuitkering.	
<b>30. gezondheidszorg en kinderbijslag</b>	tijdens de (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking behouden de personeelsleden hun recht op kinderbijslag en gezondheidszorg		
<b>31. combinatie met overlevingspensioen</b>	Een rechthebbende op een overlevingspensioen of een overgangsuitkering kan een LBO zonder onderbrekingsuitkering genieten.		

## 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)
<b>32. gevolgen voor salaris in de zomervakantie</b>	Voor personeelsleden die in de zomervakantie een <u>salaris</u> ontvangen (en geen uitgestelde bezoldiging) leidt een LBO die eindigt vóór 1 juli <i>niet</i> tot vermindering van het salaris in de zomervakantie.		
<b>33. gevolgen voor uitgestelde bezoldiging</b>	De personeelsleden die in de zomervakantie geen <u>salaris</u> ontvangen, behouden hun recht op uitgestelde bezoldiging ook als de LBO/OV, LBO/MB of LBO/PZ nog doorloopt in de zomervakantie, maar de uitgestelde bezoldiging wordt uiteraard berekend op het (verminderde) salaris van de periode september–juni.		
<b>34. gevolgen voor geldelijke anciënniteit</b>	een LBO (ook volledige LBO) telt mee voor de geldelijke anciënniteit		
<b>35. vergoeding voor toezicht en busbegeleiding in het bao</b>	Inkomen uit een arbeidsovereenkomst voor middagtoezicht, busbegeleiding en voor- of naschools toezicht (telkens in het basisonderwijs) wordt niet aangezien als loon, en mag worden gecumuleerd met een LBO.		

## 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"> <li>• <a href="#">Besluit van de Vlaamse regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding</a>;</li> <li>• <a href="#">Ministeriële omzendbrief PERS/2016/01</a> “Zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding”.</li> <li>• zie ook de <a href="#">website van het departement Werk en sociale economie</a>.</li> </ul>		
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 <a href="#">punt 5.1 van PERS/2016/01</a> .	nog exact halftijdse effectieve prestaties, naar boven af te ronden tot volledig uur, bv. 12/24 of 11/21 of 15/29. Zie <a href="#">punt 5.2 van PERS/2016/01</a>	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 <a href="#">punt 5.3 van PERS/2016/01</a>
7. gelijkgestelde prestaties	ook vele soorten detacheringen worden als prestaties beschouwd: zie <a href="#">punt 5.4.2 van Pers/2016/01</a> .		
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"> <li>• 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 (decreet 29 juni 2012 Pleegzorg). Vanaf de datum waarop de wijziging wordt gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, zal een zorgkrediet ook kunnen worden genomen voor een kind waarvan het personeelslid, zijn echtgenoot of wettelijk samenwonende partner pleegvoogd is (zie art. 475bis e.v. van het Burgerlijk Wetboek).</li> <li>• bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ gezinslid = elke persoon met wie men samenwoont;</li> <li>○ 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. Zwarte 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;</li> </ul> </li> <li>• palliatieve zorgen verlenen aan een persoon (geen verwantschap vereist) die ongeneeslijk ziek en terminaal is;</li> <li>• 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;</li> <li>• volgen van een opleiding (minimaal 120 contacturen ofwel 9 studiepunten op jaarbasis). Elk kwartaal moet een attest van regelmatige aanwezigheid worden afgeleverd.</li> </ul> <p>Voor al deze motieven: zie verder <a href="#">punt 3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2016/01</a>.</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 <a href="#">dept. WSE</a> .	275 euro bruto per maand; voor alleenstaande ouder met kinderlast 330 euro. naar rata bij indien een deeltijdse opdracht wordt onderbroken. Nettobedragen: zie <a href="#">departement WSE</a> .	131 euro bruto per maand; voor alleenstaande ouder met kinderlast 200 euro. Nettobedragen: zie <a href="#">departement WSE</a> .

### 3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
11. begindatum	<ul style="list-style-type: none"> <li>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);</li> <li>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). Een zorgkrediet voor het volgen van een opleiding kan niet aanvangen vóór de begindatum van de opleiding, maar wel op of na de begindatum ervan.</li> </ul>		
12. duur per aangevraagde periode	<ul style="list-style-type: none"> <li>zorgkrediet voor palliatieven zorgen: min. 1 maand en max. 3 maanden, steeds met een geheel aantal maanden (bv. van 8 januari t.e.m. 7 februari of t.e.m. 7 maart of t.e.m. 7 april);</li> <li>andere motieven van zorgkrediet: min. 3 maanden en max. 12 maanden, steeds met een geheel aantal maanden: elk geheel aantal maanden tussen 3 en 12 is mogelijk: 5 maanden, 7 maanden, 10 maanden ... (bv. van 1 september t.e.m. 30 november of t.e.m. 31 januari of t.e.m. 31 maart of t.e.m. 30 juni);</li> <li>uitzonderingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Een zorgkrediet voor het volgen van een opleiding kan niet korter zijn dan 3 maanden maar hoeft niet met een geheel aantal maanden te worden genomen. Het kan niet beginnen voor de aanvangsdatum van de opleiding en kan niet doorlopen na het einde van de opleiding;</li> <li>een zorgkrediet voor ouderschapsverlof kan niet korter zijn dan 3 maanden maar hoeft niet met een geheel aantal maanden te worden genomen indien het eindigt op de vooravond van de 13de verjaardag van het kind;</li> <li>een tijdelijk personeelslid dat is aangesteld tot 30 juni kan een zorgkrediet neemt dat start na 1 april en eindigt op 30 juni. In dit geval hoeft het zorgkrediet niet met een geheel aantal maanden te worden genomen én kan het minder dan 3 maanden duren.</li> </ul> </li> <li>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.</li> </ul> <p>Zie <a href="#">punt 9 van PERS/2016/01</a>.</p>		

### 3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
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. Zie verder <a href="#">punt 10 van PERS/2016/01</a>.</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 <a href="#">departement Werkgelegenheid en Sociale economie</a> 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 <a href="#">punt 11 van PERS/2016/01</a>.</p>		
16. opschorting mogelijk?	<p>zorgkrediet wordt <u>niet</u> opgeschort door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ziekteverlof of terbeschikkingstelling wegens ziekte</li> <li>• bevallingsverlof</li> <li>• afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens ongeval op weg van/naar het werk of wegens beroepsziekte</li> <li>• afwezigheid wegens bedreiging van beroepsziekte of verlof voor moederschapsbescherming</li> </ul>		
17. winstgevende activiteit als loontrekkende toegelaten?	<p>Zie <a href="#">punt 14.1 van PERS/2016/01</a>.</p>		

### 3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
18. winstgevende activiteit als zelfstandige toegelaten?	<p>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.</p> <p>Zie <a href="#">punt 14.2 van PERS/2016/01</a>.</p> <p>Zorgkrediet kan dus niet worden genomen om een zelfstandige activiteit op te starten.</p>	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 <a href="#">punt 14.5 van PERS/2016/01</a> .		
21. administratieve toestand	<p>onderbreking voor zorgkrediet is gelijkgesteld met dienstactiviteit.</p> <p>Een zorgkrediet (ook volledig zorgkrediet) telt mee voor de dienstanciënniteit, maar niet als <i>effectieve diensten</i>.</p>		
22. invloed op pensioen, kinderbijslag en ziekteverzekering	<p>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.</p> <p>Tot op heden (30 mei 2017) heeft de federale overheid daar nog steeds geen antwoord op geboden.</p>		



### 3. Zorgkrediet

	volledige onderbreking voor zorgkrediet	halftijdse onderbreking voor zorgkrediet	1/5de onderbreking voor zorgkrediet
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 <a href="#">punt 15 van PERS/2016/01</a>		
25. vergoeding voor toezicht en busbegeleiding in het bao	Inkomen uit een arbeidsovereenkomst voor middagtoezicht, busbegeleiding en voor- of naschools toezicht (telkens in het basisonderwijs) wordt niet aangezien als loon, en mag worden gecumuleerd met een LBO.		
26. invloed op salaris tijdens zomervakantie	Voor personeelsleden die in de zomervakantie een <a href="#">salaris</a> ontvangen (en geen uitgestelde bezoldiging) leidt een zorgkrediet dat eindigt vóór 1 juli <i>niet</i> tot vermindering van het salaris in de zomervakantie.		
27. invloed op uitgestelde bezoldiging in de zomervakantie	De personeelsleden die in de zomervakantie geen <a href="#">salaris</a> ontvangen, behouden hun recht op uitgestelde bezoldiging ook als het zorgkrediet nog doorloopt in de zomervakantie, maar de uitgestelde bezoldiging wordt uiteraard berekend op het (verminderde) salaris van de periode september–juni.		
28. gevolgen voor geldelijke anciënniteit	Een periode van volledig of gedeeltelijk zorgkrediet telt mee voor de geldelijke anciënniteit, aangezien deze dienstonderbreking is gelijkgesteld met dienstactiviteit.		

### Bijlagen

- [Aanvraag-overeenkomst voor een dienstonderbreking schooljaar 2017-2018](#) (word)

### 3. Zorgkrediet

- [Advies van de directeur bij verlofaanvragen](#) (word)
  - [Overzicht eerder opgenomen verlofstelsels](#) (word)
  - [Officieuze coördinatie van het besluit van de Vlaamse regering betreffende VVP en AVP, geldig vanaf 1 september 2017](#) (pdf).
-