

MEDEDELING

Referentienummer:	M-VVKSO-2016-008
Datum:	2016-06-30
Gewijzigd:	2016-09-01
Contact:	Dienst Personeel, dienst_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen , tel. 02 507 07 01

Wijzigingen in de personeelsreglementering vanaf 1 september 2016 voor alle onderwijsniveaus behalve het hoger onderwijs

stand van zaken op 1 september 2016

1	Loopbaanonderbreking	2
1.1	Gewone loopbaanonderbreking, GLBO50+ of 55+	2
1.1.1	Laatste instapdatum van de gewone loopbaanonderbreking, GLBO50+ of 55+	2
1.1.2	Einddatum van de gewone loopbaanonderbreking en van de GLBO50+ of 55+	2
1.1.3	Vergoedingen bij de gewone LBO en de GLBO50+ of 55+	3
1.1.4	Verdere informatie i.v.m. gewone LBO, GLBO50+ of 55+	3
1.2	Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen ..	3
2	Zorgkrediet	4
2.1	Motieven voor zorgkrediet	4
2.2	Volume van het zorgkrediet	5
2.3	Onderbrekingsuitkering	5
2.4	Maximale duur van het zorgkrediet	6
2.5	Recht; aanvraag	6
2.6	Voortijdige stopzetting	7
2.7	Cumulatie van zorgkrediet met andere inkomsten	7
2.8	Administratieve toestand	8
2.9	Gevolgen van het zorgkrediet voor het pensioen	8
2.10	Verdere informatie	8
3	Huidige en toekomstige eindeloopbaanmogelijkheden	8
4	Borstvoedingspauzes	9
5	Harmonisering van de verlofstelsels in het onderwijs vanaf 2017-2018	9
6	Nuttige ervaring als bekwaamheidsbewijs (secundair en volwassenenonderwijs)	9
7	Onthaalonderwijs	10
7.1	Herberekening lestijden voor het schooljaar 2016-2017 in het gewoon kleuteronderwijs bij stijgend aantal anderstalige kleuters	10
7.2	Teldatum voor de leerlingen van het onthaaljaar (secundair onderwijs)	10
7.3	Uren voor vervolgoaches in onthaalonderwijs (secundair onderwijs)	11
8	Moederschapsbescherming	11
9	Aantonen van de vereiste taalkennis van een personeelslid	11
10	Regularisatie van het DAC-statuuat in de internaten	12

11	Waarborgregeling voor het buitengewoon onderwijs	12
12	Lesbijwoning door leerlingen buso in een andere school	14
12.1	Lesbijwoning door leerlingen buso OV3 of OV4 in een school voor gewoon so	14
12.2	Lesbijwoning door leerlingen buso in een andere buso-school.....	14
13	Geen wijzigingen in reffectatiereglementering.....	15
14	Besparingen van 2015-2016 blijven gehandhaafd	15
15	Krediet voor voordrachtgevers in het secundair onderwijs	16
16	Kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de wagen	16
17	Ambtshalve pensionering van vastbenoemde personeelsleden.....	16

1 Loopbaanonderbreking

1.1 Gewone loopbaanonderbreking, GLBO50+ of 55+

1.1.1 Laatste instapdatum van de gewone loopbaanonderbreking, GLBO50+ of 55+

Een gewone loopbaanonderbreking kan voor de allerlaatste maal ingaan op 1 september 2016. Na die datum is het niet meer mogelijk om nog een gewone loopbaanonderbreking op te starten; dit geldt eveneens voor de loopbaanonderbreking voor beroepsopleiding en voor de GLBO50+ of 55+. Na 1 september 2016 is het ook niet meer mogelijk om het volume van de GLBO50+ of 55+ te wijzigen (van halftijds naar 1/5de of omgekeerd).

Enmaal een personeelslid de gewone loopbaanonderbreking voortijdig beëindigt, zal het dat stelsel niet opnieuw kunnen opnemen na 1 september 2016. Zelfs een GLBO50+ of 55+ zal na 1 september 2016 niet kunnen worden hervat indien het personeelslid dat stelsel heeft onderbroken voor een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof of medische bijstand¹. Een GLBO50+/55+ (en enkel die) zal wel kunnen worden hervat wanneer het personeelslid dat stelsel heeft onderbroken voor een LBO voor palliatieve zorgen (en enkel daarvoor).

1.1.2 Einddatum van de gewone loopbaanonderbreking en van de GLBO50+ of 55+

Een gewone loopbaanonderbreking (andere dan 50+ of 55+) kan niet voor langer dan één jaar worden aangevraagd, en eindigt dus op 31 augustus 2017.

Enmaal de GLBO50+ of 55+ is ingegaan, loopt die door tot aan het pensioen. Voor alle zekerheid wordt de GLBO50+ / 55+ het beste aangevraagd tot aan de wettelijke pensioenleeftijd van het personeelslid. Hou er rekening mee dat de wettelijke pensioenleeftijd nu nog op 65 jaar ligt, maar reeds is opgetrokken tot 66 jaar vanaf 2025 (d.w.z. voor personeelsleden geboren in 1960 tot 1963), en tot 67 jaar vanaf 2030 (d.w.z. voor wie geboren is in 1964 of later).

Personeelsleden die reeds eerder in het stelsel van GLBO50+ of 55+ zijn ingestapt, hebben daarvoor de goedkeuring van de RVA verkregen tot aan een vaste einddatum. Bij die vroegere beslissingen kon uiteraard nog geen rekening worden gehouden met het feit dat de pensioenleeftijd

¹ Dit in tegenstelling tot de regeling die nog gold tot in 2015-2016: toen was het personeelslid nog verplicht om onmiddellijk na het thematische stelsel z'n gewone loopbaanonderbreking weer verder te zetten.

onlangs werd opgetrokken; vandaar de logische vraag of het nodig is om de einddatum van de lopende stelsels nog aan te passen. De Vlaamse regering zal binnenkort echter een besluit bekrachtigen dat o.a. bepaalt dat de reeds toegestane stelsels van GLBO50+ of 55+ blijven doorlopen tot aan de effectieve datum van het pensioen. Het is dan ook niet nodig dat de scholen of de betrokken personeelsleden bij de RVA een nieuwe aanvraag zouden indienen om de GLBO 50+ of 55+ die nu reeds loopt, te verlengen tot aan de verhoogde pensioenleeftijd.

1.1.3 Vergoedingen bij de gewone LBO en de GLBO50+ of 55+

Wie een loopbaanonderbreking toegestaan krijgt van de RVA, heeft nog steeds recht op een onderbrekingsuitkering.

Een aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering kan enkel nog onder de gebruikelijke voorwaarden worden verkregen bij een gewone loopbaanonderbreking die aanvangt op 1 september 2016, maar niet meer bij een GLBO 50+ of 55+ indien die niet was ingegaan vóór 1 februari 2016. Het is nog niet duidelijk of de aanmoedigingspremie behouden blijft indien nu het volume wordt gewijzigd van een GLBO50+ of 55+ die reeds eerder was ingegaan.

1.1.4 Verdere informatie i.v.m. gewone LBO, GLBO50+ of 55+

Zie voor verdere informatie:

- punten 3.1 en 3.2 van de Mededeling "[De belangrijkste verlofstelsels: bondige samenvatting van de voorwaarden en mogelijkheden volgens de reglementering die van kracht is in 2016-2017](#)";
- [Ministeriële omzendbrief PERS/2011/05](#);
- [Koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra](#), zoals gewijzigd.

1.2 Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen

De zgn. thematische stelsels of specifieke stelsels van loopbaanonderbreking blijven bestaan en kunnen dus ook nog na 1 september 2016 worden opgestart. Er komt zelfs een versoepeling in die zin dat voor een volledige loopbaanonderbreking in deze specifieke stelsels niet meer de voorwaarde zal gelden dat het personeelslid minstens voor een halftijdse opdracht moet aangesteld of benoemd zijn: zelfs wie voor een kleiner volume is aangesteld, kan een *volledige* loopbaanonderbreking nemen binnen de specifieke stelsels. Deze versoepeling geldt vanaf 1 september 2016 voor de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, en vanaf 2 september ook voor medische bijstand en palliatieve zorgen.

Wie een loopbaanonderbreking toegestaan krijgt van de RVA, heeft nog steeds recht op een onderbrekingsuitkering. Een aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering kan enkel nog onder de gebruikelijke voorwaarden worden verkregen bij een specifiek stelsel van loopbaanonderbreking dat ingaat op 1 september 2016, maar niet indien het ingaat op een latere datum.

NB De motieven die recht geven op een specifiek stelsel van loopbaanonderbreking kunnen in vele gevallen ook recht bieden op zorgkrediet (zie volgend punt in deze Mededeling). Vanaf 2 septem-

ber 2016 zullen die stelsels inderdaad naast elkaar voorkomen, maar ze kunnen niet tegelijk worden opgenomen.

Zie voor verdere informatie:

- punt 3.3 van de Mededeling "[De belangrijkste verlofstelsels: bondige samenvatting van de voorwaarden en mogelijkheden volgens de reglementering die van kracht is in 2016-2017](#)";
- [Ministeriële omzendbrief PERS/2011/05](#);

2 Zorgkrediet

Vanaf 2 (twee) september 2016 voert de Vlaamse regering een nieuwe vorm van dienstonderbreking in: het zorgkrediet. Dit kan enkel om bepaalde motieven worden genomen: zie hierna.

2.1 Motieven voor zorgkrediet

De motieven die de opname van een zorgkrediet toelaten, zijn:

1. **Zorgen voor een kind** tot en met de leeftijd van 12 jaar (d.w.z. tot uiterlijk aan de vooravond van zijn/haar 13de verjaardag). Het moet gaan om een kind waarvan vaststaat dat het afstamt van het personeelslid of van diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, ofwel om een pleegkind of adoptiekind.
Merk op: terwijl een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof kan aanvangen op de vooravond van de 12de verjaardag van het kind en dan nog 4, 8 of 20 maanden kan worden verdergezet, moet het zorgkrediet voor een kind eindigen op de vooravond van zijn/haar 13de verjaardag.
2. Verlenen van bijstand of verzorging aan een **zwaar ziek gezinslid of familielid**:
 - 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;
 - zware ziekte: een ziekte of medische ingreep waarbij de arts oordeelt dat een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is.
3. Verlenen van **palliatieve zorgen** aan een persoon die ongeneeslijk ziek is en terminaal is.
4. **Zorg dragen voor een kind met een handicap**, d.w.z. een kind (ongeacht de leeftijd) dat minstens 66 % lichamelijk of geestelijk ongeschikt is, of aan wie minstens vier punten zijn toegekend op pijler I in de regelgeving betreffende de kinderbijslag, of dat als gehandicapt is erkend door het VAPH, of waarvoor Integrale Jeugdhulp een indicatiestellingsverslag in het kader van een handicap heeft afgeleverd. Ook hier moet het gaan om een kind waarvan vaststaat dat het afstamt van het personeelslid of van diens echtgenoot of wettelijk samenwonende partner, ofwel om een pleegkind of adoptiekind.
5. Volgen van een **opleiding** (minimaal 120 contacturen ofwel 9 studiepunten op jaarbasis); het personeelslid moet elk kwartaal zijn regelmatige aanwezigheid in de opleiding attesteren.

Men zal terecht opmerken dat enkele van deze motieven een overlapping zijn met de specifieke stelsels van loopbaanonderbreking (zie punt 1.2) die ook nog na 1 september 2016 kunnen opstar-

ten. Het is inderdaad mogelijk om bv. voor hetzelfde kind een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof te nemen, en voordien of nadien (maar niet tegelijk) een zorgkrediet.

2.2 Volume van het zorgkrediet

Een zorgkrediet kan worden genomen voor de volgende volumes:

- volledig, d.w.z. voor het geheel van de aanstelling of benoeming (desgevallend ook voor de prestaties in overwerk). Hiervoor is geen minimale opdracht vereist; ook een personeelslid dat met minder dan een halftijdse opdracht belast is, kan dus een volledig zorgkrediet opnemen;
- ofwel halftijds, d.w.z. dat het personeelslid nog halftijds moet blijven presteren (naar boven af te ronden tot een volledig uur), bv. 12/24 of 11/21 of 15/29 of 18/36. Om dit volume van opdracht te kunnen nemen, moet het personeelslid dus aangesteld of benoemd zijn voor minstens 1 uur méér dan een halftijdse opdracht;
- ofwel voor een vijfde, maar dan enkel indien het personeelslid is aangesteld of benoemd voor een voltijdse opdracht. In dit geval moet het personeelslid nog 4/5de van een opdracht effectief vervullen (8 000 / 10 000), naar boven af te ronden tot een volledig uur, bv. 20/24 of 18/22 of 17/21 of 24/29 of 29/36.

Ook een zgn. detachering (verlof wegens opdracht, verlof wegens bijzondere opdracht enz.) wordt hierbij als dienstprestatie beschouwd.

Voor het zorgkrediet van een TBS/OB'er worden eerst de uren in aanmerking genomen waarvoor de betrokkene nog geen reffectatie of wedertewerkstelling heeft, vervolgens de uren waarvoor hij/zij een R/W in een niet-organieke betrekking heeft, en pas nadien kunnen de organieke uren in de dienstonderbreking worden gelegd. Let wel: ook personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking en een zorgkrediet (of een andere dienstonderbreking) nemen, moeten worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld.

2.3 Onderbrekingsuitkering

Het personeelslid heeft geen recht op salaristoelage of wachtgeldtoelage voor de uren die het niet presteert omwille van een zorgkrediet. Daarvoor ontvangt het wel een bedrag waarin onderbrekingsuitkering en aanmoedigingspremie geïntegreerd zijn:

- bij een voltijds zorgkrediet bedraagt de onderbrekingsuitkering 527 euro bruto per maand voor een personeelslid dat belast is met een voltijdse opdracht (naar rata indien het een deeltijdse opdracht volledig onderbreekt);
- bij een halftijds zorgkrediet bedraagt de onderbrekingsuitkering 275 euro bruto per maand voor een personeelslid dat belast is met een voltijdse opdracht (naar rata bij een onvolledige opdracht). Voor een alleenstaande ouder met kinderlast bedraagt ze 330 euro (eveneens naar rata bij een onvolledige opdracht);
- bij een zorgkrediet voor 1/5de bedraagt de onderbrekingsuitkering 131 euro bruto per maand. Voor een alleenstaande ouder met kinderlast is dat 200 euro.

Deze bedragen zijn gekoppeld aan de gezondheidsindex. Voor de nettobedragen: zie <http://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet>.

2.4 Maximale duur van het zorgkrediet

Over het geheel van zijn loopbaan kan een personeelslid zijn prestaties binnen het stelsel van zorgkrediet gedurende maximaal 18 maanden volledig onderbreken, ofwel gedurende 36 maanden halftijds, ofwel gedurende 90 maanden voor 1/5de. Bij opname van verschillende volumes (uiteraard niet tegelijk) wordt het aantal maanden naar rata verrekend. Een personeelslid kan bv. maximaal 6 maanden voltijds zorgkrediet nemen, daarna 12 maanden halftijds en nadien 30 maanden voor 1/5de.

Dit maximum aan zorgkrediet wordt niet berekend per persoon die men bijstaat, maar wel over het geheel van de loopbaan van het personeelslid. Wie bv. 18 maanden voltijds zorgkrediet neemt om te zorgen voor een kind tot de leeftijd van 12 jaar, kan in zijn verdere loopbaan geen enkele andere vorm van zorgkrediet meer nemen. Bij de berekening van de maximumduur worden de verschillende vormen van loopbaanonderbreking niet in aanmerking genomen, maar enkel de periodes van zorgkrediet (dus ten vroegste vanaf 2 september 2016): “de teller wordt op 0 gezet”.

Het zorgkrediet kan **enkel met een geheel aantal maanden** worden opgenomen:

- zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorgen kan worden aangevraagd voor een periode van minstens 1 maand en ten hoogste 3 maanden, bv. van 2 september t.e.m. 1 oktober of t.e.m. 1 november of t.e.m. 1 december;
- zorgkrediet om een ander motief kan worden genomen voor minstens 3 maanden en maximaal 12 maanden, bv. van 2 september t.e.m. 1 december of t.e.m. 1 januari of ... Een zorgkrediet (ander motief dan palliatieve zorgen) kan enkel voor 1 of 2 volledige maanden worden genomen indien het personeelslid geen 3 maanden meer kan nemen omdat het de globale duur ervan bijna heeft uitgeput.

2.5 Recht; aanvraag

Zorgkrediet is een recht van het personeelslid, zowel voor vastbenoemden als voor tijdelijken. Er gelden geen voorwaarden inzake anciënniteit of voorafgaande tewerkstelling.

Voor de melding van de opname van een zorgkrediet bij het schoolbestuur (internaatsbestuur, centrumbestuur) moet het personeelslid de volgende termijnen in acht nemen:

- een zorgkrediet voor medische bijstand of palliatieve zorgen kan aanvangen op de eerste maandag na de melding aan het schoolbestuur; een eerdere ingangsdatum is enkel mogelijk als het schoolbestuur daarmee instemt;
- een zorgkrediet om een ander motief kan 1 maand na de melding aan het schoolbestuur aanvangen; ook hier is een eerdere ingangsdatum enkel mogelijk als het schoolbestuur ermee instemt.

Het personeelslid moet de onderbrekingsuitkering voor een zorgkrediet aanvragen bij het departement Werk en sociale economie van de Vlaamse overheid, en dit vanaf 6 maanden voor de ingangsdatum tot uiterlijk 2 maanden na de ingangsdatum. Het is immers deze instantie die de vergoedingen uitkeert, en niet de federale RVA. De concrete richtlijnen voor de aanvraag van het zorgkrediet zullen binnenkort te vinden zijn op de website <http://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet>.

Indien het personeelslid geen recht blijkt te hebben op een zorgkrediet op basis van een beslissing van de bevoegde dienst (departement Werk en sociale economie), dan wordt de reeds opgenomen periode omgezet in een verlof voor verminderde prestaties, een afwezigheid voor verminderde prestaties of een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden, naar keuze van het personeelslid.

2.6 Voortijdige stopzetting

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.

Een zorgkrediet wordt niet stopgezet noch opgeschort door een ziekteverlof, terbeschikkingstelling wegens ziekte, bevallingsverlof, moederschapsbescherming, bedreiging door beroepsziekte noch door afwezigheid wegens arbeidsongeval of wegens beroepsziekte.

Volgens het Departement Onderwijs en het Departement Werkgelegenheid en Sociale Economie kan het personeelslid het zorgkrediet wel stopzetten om eender welke reden. Zie [punt 9 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2016/01](#).

2.7 Cumulatie van zorgkrediet met andere inkomsten

Een zorgkrediet kan niet worden gecombineerd met:

- een politiek mandaat, behalve dat van raadslid van provincie, gemeente, district of OCMW;
- een bijkomende activiteit als loontrekkende, tenzij die activiteit reeds minstens 3 maanden vóór de aanvang van het zorgkrediet werd uitgeoefend, tezamen met de prestaties waaruit zorgkrediet wordt opgenomen;
- een bijkomende activiteit als zelfstandige (d.w.z. een activiteit waarvoor de betrokkene verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen), behalve als het gaat om een *volledige* onderbreking in het kader van zorgkrediet en dan nog enkel onder de bijkomende voorwaarde die zelfstandige activiteit al minstens 3 maanden vóór het zorgkrediet werd uitgeoefend tezamen met de prestaties waaruit zorgkrediet wordt opgenomen. Enkel onder die voorwaarden kan een volledige onderbreking voor zorgkrediet gedurende maximaal 12 maanden worden gecombineerd met een activiteit als zelfstandige. NB Terwijl een volledige loopbaanonderbreking (zie punt 1) nog wel kan worden gebruikt om een zelfstandige activiteit *op te starten*, is dat dus niet mogelijk met een zorgkrediet;
- een werkloosheidsvergoeding;
- een pensioen. Het zorgkrediet kan echter wel worden gecombineerd met een overlevingspensioen (maximaal 12 maanden) of een overgangsuitkering².

Het personeelslid moet de overheid op de hoogte brengen van elke bezoldigde of zelfstandige activiteit die hij/zij aanvangt of uitbreidt. Indien het personeelslid een niet-toegestane cumulatie aanvangt of ze niet aangeeft aan het departement Werk en sociale economie, verliest hij/zij on-

² Als de echtgenoot overleden is na 31 december 2014 en de langstlevende echtgenoot jonger is dan 45 tot 50 jaar, heeft die geen recht op een overlevingspensioen maar (gedurende 12 of 24 maanden) wel recht op een overgangsuitkering. Zie de [brochure](#) van de Federale pensioendienst.

middellijk het recht op onderbrekingsuitkeringen en wordt de dienstonderbreking niet meer beschouwd als een zorgkrediet.

2.8 Administratieve toestand

Een onderbreking voor zorgkrediet is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

2.9 Gevolgen van het zorgkrediet voor het pensioen

Momenteel is nog niet volledig duidelijk welk gevolg het zorgkrediet heeft voor het latere pensioen. De Vlaamse overheid is wel het engagement aangegaan om het zorgkrediet te laten erkennen als een gelijkgestelde periode voor de rechten inzake pensioen, kinderbijslag en ziekte- en invaliditeitsverzekering.

2.10 Verdere informatie

Zie voor verdere informatie:

- punt 4 van de Mededeling [“De belangrijkste verlofstelsels: bondige samenvatting van de voorwaarden en mogelijkheden volgens de reglementering die van kracht is in 2016-2017”](#) zoals gewijzigd op 23 augustus 2016;
- <http://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet>;
- de [Ministeriële omzendbrief PERS/2016/01](#) “Zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding”;
- [Besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet](#).

3 Huidige en toekomstige eindeloopbaanmogelijkheden

De aangekondigde wijzigingen bieden de personeelsleden nog de mogelijkheid om hun dienstprestaties op het einde van hun loopbaan te verminderen binnen de volgende verlofstelsels:

- een gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ of 55+, althans als die uiterlijk op 1 september 2016 ingaat: zie punt 1;
- in 2016-2017: verlof voor verminderde prestaties, afwezigheid voor verminderde prestaties of terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Zie punt 1 van de Mededeling [“De belangrijkste verlofstelsels: bondige samenvatting van de voorwaarden en mogelijkheden volgens de reglementering die van kracht is in 2016-2017”](#);
- vanaf 1 september 2017: een verlof voor verminderde prestaties of eventueel een afwezigheid voor verminderde prestaties. Zie het bericht [“Harmonisering van de verlofstelsels vanaf 2017-2018”](#).

Het stelsel van zorgkrediet voorziet niet in een eindeloopbaanregeling.

4 Borstvoedingspauzes

Vanaf 1 september 2016 hebben ook gesubsidieerde personeelsleden recht op borstvoedingspauzes op het werk om hun kind met moedermelk te voeden en/of om melk af te kolven, en dit vanaf de geboorte van het kind tot 9 maanden erna.

Het personeelslid dat op een werkdag vier klokuren of méér werkt, heeft die dag recht op één borstvoedingspauze van een half uur. Werkt ze zeven en een half klokuren of meer, dan kan ze twee borstvoedingspauzes van elk een half uur nemen, of één pauze van een uur.

Het schoolbestuur moet een onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats ter beschikking stellen voor de zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben om in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.

Voor verdere informatie verwijzen we naar de Mededeling "[Borstvoedingspauzes](#)".

5 Harmonisering van de verlofstelsels in het onderwijs vanaf 2017-2018

Met ingang van 1 september 2017 (-zeventien!) worden de stelsels van verlof voor verminderde prestaties (VVP) en afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP) hervormd, en wordt de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBSPA) afgeschaft.

Meer informatie daarover leest u in het bericht "[Harmonisering van de verlofstelsels vanaf 2017-2018](#)".

6 Nuttige ervaring als bekwaamheidsbewijs (secundair en volwassenenonderwijs)

De beroepsactiviteit die een personeelslid heeft uitgeoefend als zelfstandige of als werknemer in de privésector alvorens hij/zij in dienst trad in het onderwijs, kan in bepaalde ambten en (voor de leraar) voor bepaalde vakken of specialiteiten in aanmerking worden genomen als zgn. nuttige ervaring. Dit is met name mogelijk in het secundair onderwijs (gewoon voltijds so, deeltijds bso, buitengewoon so) en het volwassenenonderwijs in de ambten en vakken die zijn opgesomd in punt 3 van de Ministeriële omzendbrief 13/CB/SG/WVB/4 "[Omzendbrief betreffende de erkenning van diensten als nuttige ervaring](#)".

Tot en met 31 augustus 2016 geldt de beperking dat een personeelslid dat reeds is tewerkgesteld in het onderwijs, in de zomervakantie enkel nuttige ervaring kan opbouwen indien hij/zij (als tijdelijke) afstand doet van de uitgestelde bezoldiging of (als vastbenoemde) in die periode een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden opneemt.

Ook tot en met 31 augustus 2016 kan een personeelslid dat reeds is tewerkgesteld in het onderwijs, in de maanden september tot juni enkel nuttige ervaring opbouwen indien hij/zij voor *maximaal* een halftijdse betrekking is aangesteld in het onderwijs.

Deze beperkingen vallen weg vanaf 1 september 2016. Vanaf dan kan een personeelslid van het onderwijs:

- nuttige ervaring opbouwen op basis van de beroepsactiviteit die hij/zij uitoefent in combinatie met een opdracht in het onderwijs, ook als die méér dan een halftijdse betrekking omvat,

- en nuttige ervaring opbouwen op basis van de beroepsactiviteit die hij/zij uitoefent in de zomervakantie, zonder in die periode een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden te moeten nemen resp. zonder afstand van uitgestelde bezoldiging te moeten doen. Deze regeling gaat pas in op 1 september 2016, en geldt dus niet voor de prestaties die vóór die datum werden geleverd in een zomervakantie.

Verdere informatie: zie punt 4.6 van de [Ministeriële omzendbrief 13/CB/SG/WVB/4](#) betreffende de erkenning van diensten als nuttige ervaring.

7 Onthaalonderwijs

7.1 Herberekening lestijden voor het schooljaar 2016-2017 in het gewoon kleuteronderwijs bij stijgend aantal anderstalige kleuters

Voor scholen van gewoon basisonderwijs die teldatum 1 februari hebben (niet voor de scholen met teldatum op de eerste lesdag van oktober) kunnen de lestijden volgens de schalen herberekend worden op basis van een telling op 1 juni 2016 indien het aantal anderstalige kleuters op die datum groter is dan op 1 februari 2016.

De school kan hierdoor een aantal extra lestijden verkrijgen; hoe dat aantal wordt berekend, is toegelicht in punt [9.2 van de Ministeriële omzendbrief BaO/2006/03](#) “Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers”. De verkregen uren worden gesubsidieerd van 1 september 2016 tot en met 30 juni 2017. Ze moeten worden aangewend voor de taalondersteuning voor de kennis van het Nederlands van anderstalige kleuters.

Deze uren komen niet in aanmerking voor vacantverklaring, vaste benoeming, mutatie of nieuwe affectatie.

Met de herberekende lestijden in het kader van het gestegen aantal anderstalige kleuters kunnen betrekkingen in het ambt van kleuteronderwijzer worden ingericht. In 2016-2017 kunnen er ook betrekkingen in het ambt van kinderverzorger worden mee opgericht, maar dan enkel indien het schoolbestuur geen kleuteronderwijzer vindt die een vereist of een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft en geen kleuteronderwijzer met een “ander” bekwaamheidsbewijs die de opleiding “bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs” volgt. Voor de omrekening van de extra lestijden naar uren kinderverzorger vindt u de omrekeningstabel in [punt 9.3 van de Ministeriële omzendbrief BaO/2006/03](#).

7.2 Teldatum voor de leerlingen van het onthaaljaar (secundair onderwijs)

Voor de organisatie van het onthaaljaar voor anderstalige nieuwkomers beschikken de scholen over specifieke uren-leraar die worden toegekend via de contactschool van de scholengemeenschap; daarnaast worden ook reguliere uren-leraar toegekend aan de school waar deze leerlingen zijn ingeschreven.

Voor de telling van de regelmatige leerlingen van het onthaaljaar gelden voortaan volgende data, zowel voor de berekening van de reguliere uren-leraar en de globale puntenenveloppe als voor de werkingstoelagen:

- in de regel de eerste lesdag van februari van het voorgaande schooljaar, althans indien het onthaaljaar op die datum al was geprogrammeerd;

- de eerste lesdag van juni van het voorafgaande schooljaar, indien het onthaaljaar pas werd geprogrammeerd na 1 februari. Vanaf het daaropvolgend schooljaar geldt de gewone regeling qua tellingsdatum, nl. de eerste lesdag van februari van het voorafgaande schooljaar.

Meer informatie: zie [punt 5 van de Ministeriële omzendbrief SO 75](#) “Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het voltijds gewoon secundair onderwijs”.

7.3 Uren voor vervolgcoaches in onthaalonderwijs (secundair onderwijs)

Voor deze zgn. vervolgcoaches werden tot in 2015-2016 steeds 22 uren-leraar toegekend aan de contactschool, ongeacht het aantal anderstalige nieuwkomers, en dit tot 3 jaar nadat geen OKAN meer werd georganiseerd in de scholengemeenschap.

Vanaf 2016-2017 worden voor de vervolgcoaches 0,9 uren-leraar toegekend aan de contactschool per regelmatige anderstalige nieuwkomer in het onthaaljaar op de eerste lesdag van februari van het voorgaande schooljaar; als het onthaaljaar pas na de eerste lesdag van februari werd geprogrammeerd, is de teldatum de eerste lesdag van juni van dat voorgaande schooljaar. Indien er op de teldatum geen regelmatige anderstalige nieuwkomer in het onthaaljaar was ingeschreven, worden er geen uren-leraar voor vervolgcoaches meer toegekend.

Indien meerdere scholen binnen een scholengemeenschap het onthaaljaar organiseren, worden deze uren verdeeld over de betrokken scholen op basis van de afspraken die zijn gemaakt binnen de scholengemeenschap.

De betrokken uren-leraar kunnen uitsluitend worden aangewend voor begeleiding, ondersteuning en opvolging van ex-onthaalleerlingen in het reguliere onderwijs en voor de overdracht en opbouw van expertise in het regulier onderwijs m.b.t. ex-onthaalleerlingen. Over de concrete besteding van deze specifiek uren beslist het schoolteam.

Zie verder [punt 5.1.2 van de Ministeriële omzendbrief SO 75](#) “Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het voltijds gewoon secundair onderwijs”.

8 Moederschapsbescherming

Voor zwangere personeelsleden die in contact komen met kleuters of risicodragende leerlingen (vooral in het buitengewoon lager onderwijs) valt de infectieziekte cytomegalovirus (CMV) onder “bedreiging door beroepsziekte”, ook als het zwangere personeelslid antistoffen heeft.

Daarentegen wordt verwijdering uit het risico wegens CMV-blootstelling tijdens de lactatieperiode vanaf 1 september 2016 niet meer erkend in het kader van moederschapsbescherming, behalve bij extreem laag geboortegewicht van de baby (minder dan 2 kg).

Zie voor verdere informatie de punten 2.3.1 en 3.3 van de [Ministeriële omzendbrief PERS/2002/21 \(13AC\)](#) “Bedreiging door een beroepsziekte tijdens de zwangerschap en moederschapsbescherming”.

9 Aantonen van de vereiste taalkennis van een personeelslid

Als de vereiste kennis van de onderwijstaal van een gesubsidieerd personeelslid niet blijkt uit de taal van het bekwaamheidsbewijs waarmee hij/zij is aangesteld (d.w.z. indien het niet is aangesteld op basis van een Nederlandstalig bekwaamheidsbewijs), moet het personeelslid die taalken-

nis bewijzen a.d.h.v. een taalexamen, en dit alvorens de maximale periode van 3 jaar is verstreken waarin het kan worden gesubsidieerd op basis van een taalafwijking.

Tot voor kort werd dit taalexamen georganiseerd door één centrum voor volwassenenonderwijs (Brussel). Momenteel is dit niet meer het geval, maar kan een personeelslid de vereiste kennis van de onderwijstaal wel bewijzen a.d.h.v. een getuigschrift van een instelling die is erkend door het CNaVT (Certificaat Nederlands als Vreemde Taal).

Voor verdere informatie: zie punt [3.2.2.2 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2010/01](#) “Vereiste taalkennis bij een aanstelling in het onderwijs”.

10 Regularisatie van het DAC-statuut in de internaten

Vanaf 1 september 2016 zal de Vlaamse Regering subsidies toekennen voor de tewerkstelling van personeelsleden die voorheen in een DAC-statuut waren tewerkgesteld in een vrij gesubsidieerd internaat. De vzw Vlaams Secretariaat Katholiek Onderwijs zal hiertoe jaarlijks een subsidie ontvangen van de overheid.

Het totale aantal beschikbare ambten bedraagt 175 VTE. Concreet zal de koepel aan elk internaat een aantal ambten meester-, vak- en dienstpersoneel toewijzen volgens criteria die te maken hebben met het aantal internen en met een afzonderlijke weging voor kleuters (1,5), leerlingen lagere school (1,3) en leerlingen secundair (1). Vijfjaarlijks zullen deze ambten worden herverdeeld waarbij telkens de criteria zullen worden meegedeeld.

In deze overgangsfase zullen de DAC-werknemers die in dienst zijn op 31 augustus 2016, gereguleerd worden op 1 september 2016. Een week later zal de herverdeling op basis van de internenaantallen van 1 februari 2016 worden bekendgemaakt, maar die zal pas in voege treden op 1 september 2017. Dit laat toe dat de internaten zich voldoende kunnen voorbereiden op eventuele herschikkingen. Vanaf 1 september 2017 zal dan een vijfjaarlijkse herschikking plaatsvinden.

Vanaf 1 september 2016 zullen de DAC-werknemers dus het statuut van meester-, vak- en dienstpersoneel krijgen dat ressorteert onder het Paritair Comité 152. Zij krijgen daarbij een nieuw contract van onbepaalde duur met overname van anciënniteit, en ontvangen eveneens een aangepast arbeidsreglement.

De DAC-verantwoordelijken en de beheerders kregen hierover reeds informatie via een brief van Katholiek Onderwijs Vlaanderen d.d. 15 mei 2016.

Wettelijke basis: [Besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016 betreffende de toekenning van subsidies voor de tewerkstelling in een gewezen DAC-statuut van personeelsleden in de gesubsidieerde vrije internaten.](#)

11 Waarborgregeling voor het buitengewoon onderwijs

De invoering van het M-decreet leidt in vele scholen voor buitengewoon onderwijs tot een daling van het leerlingenaantal. Om de effecten daarvan in zekere mate op te vangen, kent de overheid een aantal extra uren en lestijden of lessuren toe aan de scholen voor buitengewoon onderwijs: dit is de zgn. waarborgregeling. Voor het schooljaar 2016-2017 gaat het om de volgende omkaderingsmiddelen:

- voor het **buitengewoon basisonderwijs** (waar de zgn. prewaarborgregeling al bestond in 2015-2016) gaat het in 2016-2017 voor alle netten samen om 4 408 lestijden voor onderwijzend personeel en 4930 uren voor paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel. Deze lestijden en uren worden ingericht in de bubao-scholen; de personeelsleden die erin worden aangesteld, ondersteunen leraren en lerarenteams in het gewoon basisonderwijs in het onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, in het bijzonder leerlingen die een verslag (inschrijvingsverslag, gemotiveerd verslag) hebben voor type 1, type 2, type 3, type 8 of type basisaanbod;
- voor het **buitengewoon secundair onderwijs** gaat het voor alle netten samen om 686 lesuren voor onderwijzend personeel en 765 uren voor paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel. Deze lesuren en uren worden ingericht in de buso-scholen; de personeelsleden die erin worden aangesteld, ondersteunen leraren en lerarenteams in het gewoon secundair onderwijs in het onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, in het bijzonder leerlingen van de B-stroom of van het bso die een verslag (inschrijvingsverslag, gemotiveerd verslag) hebben voor type 1, type 2, type 3 of type basisaanbod.

Deze middelen worden door commissies verdeeld over een beperkt aantal scholen voor buitengewoon onderwijs, waarbij versnippering van de middelen wordt vermeden en waarbij rekening wordt gehouden met o.a. de effecten van de leerlingendaling op schoolniveau, met de aanwezige expertise en de organiseerbaarheid van de ondersteuning. De buitengewone scholen die deze waarborgmiddelen toegekend krijgen, zijn hierover reeds geïnformeerd door de netgebonden Paritaire commissie Waarborgregeling.

Het schoolbestuur beslist in welk ambt van het onderwijzend personeel de lestijden (bubao) of de lesuren (buso) worden ingericht, en in welk ambt van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel de uren worden ingericht.

Wat betreft het statuut en de voorrangrechten geldt het volgende :

- een vastbenoemd personeelslid kan in deze betrekkingen enkel worden aangesteld via een verlof voor tijdelijk andere opdracht;
- reffectatie en wedertewerkstelling in deze betrekkingen is enkel mogelijk indien het schoolbestuur en het personeelslid daarmee instemmen;
- deze betrekkingen moeten niet worden aangeboden aan personeelsleden die recht hebben op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur.

Voor de personeelsleden die in deze betrekkingen worden aangesteld, kan de Vlaamse regering een aangepaste prestatieregeling, bijkomende aanstellingsvoorwaarden en aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden bepalen. Voor hen is de volgende prestatieregeling wettelijk vastgelegd:

- voor de personeelsleden die in het **basisonderwijs** voltijds worden aangesteld in deze waarborglestijden en -uren omvat de hoofdopdracht 22 lestijden en de schoolopdracht 26 klokuren;
- over de prestatieregeling van de personeelsleden die in het **secundair onderwijs** voltijds worden aangesteld in waarborglesuren en -uren, wordt begin juli 2016 door de overheid onderhandeld met de onderwijskoepels en vakorganisaties.

Wettelijke basis:

- art. II.30 van [Onderwijsdecreet XXVI](#) (dat wijzigingen aanbrengt in art. 172ter van het [Decreet Basisonderwijs](#));
- art. III.45 van datzelfde [Onderwijsdecreet XXVI](#) (dat een nieuw artikel 314/6 invoegt in de [Codex Secundair Onderwijs](#)).

12 Lesbijwoning door leerlingen buso in een andere school

Reeds eerder konden leerlingen van het gewoon secundair onderwijs voor een gedeelte van hun vorming lessen bijwonen in een andere school: zie de Mededeling “Lesbijwoning in een andere school”, M-VVKSO-2011-034. Sinds 1 september 2015 kunnen ook leerlingen van het buso OV4 lessen bijwonen in een school voor gewoon secundair onderwijs.

Deze mogelijkheid wordt vanaf 1 september 2016 uitgebreid tot de andere opleidingsvormen van het buso:

12.1 Lesbijwoning door leerlingen buso OV3 of OV4 in een school voor gewoon so

Enkele leerlingen of een volledige klasgroep van **buso OV3 en van OV4** kunnen gedurende een deel of het geheel van het schooljaar lessen volgen in een school voor voltijds gewoon secundair onderwijs. De leerlingen verplaatsen zich naar een vestigingsplaats van die andere school, waar ze les krijgen van een leraar die is aangesteld in die andere school (gewoon so). Dit is mogelijk voor maximaal de helft van de wekelijkse lessen, maar mag voor dezelfde leerling in hetzelfde schooljaar niet worden gecombineerd met lesbijwoning in een andere school voor buitengewoon so (zie volgend punt).

Deze mogelijkheid tot lesbijwoning in een school voor gewoon so bestond voor OV4 reeds in 2015-2016, maar wordt vanaf 1 september begrensd tot de helft van de wekelijkse lessen; voor OV3 is deze mogelijkheid nieuw.

Zie verder [punt 10.3.1 van de Ministeriële omzendbrief SO/2011/03\(buso\)](#) “Structuur en organisatie van het buitengewoon secundair onderwijs” voor de voorwaarden betreffende het schoolreglement, LOC-onderhandelingen, deelname aan de klassenraad, overeenkomst tussen de scholen en de verantwoordelijkheid voor evaluatie, studiebekrachtiging en kwaliteitszorg.

12.2 Lesbijwoning door leerlingen buso in een andere buso-school

Enkele leerlingen of een volledige klasgroep van het buso kunnen voor een deel van hun vorming de lessen bijwonen in een andere buso-school, maar dan wel in dezelfde opleidingsvorm en dezelfde administratieve groep (opleiding, studierichting). De leerlingen verplaatsen zich naar een vestigingsplaats van die andere school, waar ze les krijgen van een leraar die is aangesteld in die andere school. Dit is mogelijk voor maximaal de helft van de wekelijkse lessen van het structuuronderdeel van het buitengewoon onderwijs waar de leerling is ingeschreven, maar mag voor dezelfde leerling in hetzelfde schooljaar niet worden gecombineerd met lesbijwoning in een school voor gewoon so (zie vorig punt). Zie verder [punt 10.3.2 van de Ministeriële omzendbrief SO/2011/03\(buso\)](#) “Structuur en organisatie van het buitengewoon secundair onderwijs” voor de voorwaarden betreffende het schoolreglement, LOC-onderhandelingen, deelname aan de klassenraad, overeenkomst tussen de scholen en de verantwoordelijkheid voor evaluatie, studiebekrachtiging en kwaliteitszorg.

13 Geen wijzigingen in reffectatiereglementering

Sinds 1 september 2016 werd de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie opgeschort voor scholen die tot een scholengemeenschap behoren. Dat blijft ook zo in 2016-2017. Dit betekent dat de Vlaamse reffectatiecommissie ook volgend schooljaar enkel toewijzingen uitspreekt voor personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld in een instelling (school, internaat of centrum voor volwassenenonderwijs) die niet behoort tot een scholengemeenschap, en dat ze aan deze TBS/OB'ers geen betrekking kan toewijzen in een school die behoort tot een scholengemeenschap.

Ook volgend schooljaar moet de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap dus een niet-organieke betrekking toewijzen aan de ter beschikking gestelde personeelsleden zo lang ze hen geen reffectatie of wedertewerkstelling kan toewijzen in een organieke betrekking. De R/W in de niet-organieke betrekking die in het verleden werd toegewezen is bestendig en moet ook vanaf 1 september worden verdergezet, in afwachting van een R/W in een organieke betrekking.

14 Besparingen van 2015-2016 blijven gehandhaafd

Sinds 2015-2016 wordt een aanwendingspercentage toegepast op de globale puntenenveloppe die de scholen en scholengemeenschappen voor secundair onderwijs toegekend krijgen: van de berekende punten wordt slechts 96,57 % toegekend. Zie hierover punt 4.7 van de Mededeling "[De globale puntenenveloppe](#)", M-VVKSO-2009-032. Dat aanwendingspercentage blijft ook in 2016-2017 van toepassing.

Eveneens sinds 2015-2016 zijn beperkingen van kracht voor het aanstellen van een gesubsidieerde interimaris in het **volwassenenonderwijs** en in het **gewoon en buitengewoon secundair onderwijs** (dus niet voor het basisonderwijs en de internaten). Aan de eerder bestaande voorwaarden werd nl. vanaf 1 september 2015 de volgende beperking toegevoegd: als de afwezigheid van een titularis pas aanvangt op 14 dagen of minder voor het begin van de herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, dan kan een interimaris pas worden gesubsidieerd vanaf de eerste dag na die vakantie. Voor het so: zie de Mededeling "[Tijdelijke vervanging van gesubsidieerde personeelsleden in het secundair onderwijs vanaf 2015-2016](#)", M-VVKSO-2010-001. Ook die besparingsmaatregel blijft in 2016-2017 van kracht voor het volwassenenonderwijs en het secundair onderwijs.

NB Voor het schooljaar 2016-2017 zijn de volgende data van belang:

- De herfstvakantie 2016 duurt van maandag 31 oktober t.e.m. zondag 6 november. De periode van 14 kalenderdagen die daaraan voorafgaat, begint dus op maandag 17 oktober 2016.
- De kerstvakantie duurt van maandag 26 december 2016 t.e.m. zondag 8 januari 2017. De periode van 14 kalenderdagen die daaraan voorafgaat, begint dus op maandag 12 december.
- De krokusvakantie 2017 duurt van maandag 27 februari t.e.m. zondag 5 maart. De periode van 14 kalenderdagen die daaraan voorafgaat, begint dus op maandag 13 februari.
- De paasvakantie 2017 duurt van maandag 3 april t.e.m. zondag 17 april. De periode van 14 kalenderdagen die daaraan voorafgaat, begint dus op maandag 20 maart.

15 Krediet voor voordrachtgevers in het secundair onderwijs

In het gewoon secundair onderwijs kunnen voor bepaalde structuuronderdelen uren-leraar worden omgezet in een krediet voor voordrachtgevers. Het bedrag dat aan de school wordt toegekend per omgezet uur-leraar, wordt aangepast aan de index:

- Voor de uren-leraar van het deeltijds bso die in 2016-2017 worden omgezet in een krediet voor voordrachtgevers is het geïndexeerde bedrag 48,61 euro. Zie [punt 16.1.2 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2008/08](#) “Stelsel van leren en werken”;
- voor de uren-leraar die in 2016-2017 voor de derde graad tso of bso worden omgezet in een krediet voor voordrachtgevers, is het geïndexeerde bedrag 56,22 euro. Zie [punt 4.6 van de Ministeriële omzendbrief SO 55](#) “Ambt van directeur en pakket ‘uren-leraar’ in het voltijds secundair onderwijs”;
- ook voor de uren-leraar die in 2016-2017 voor een structuuronderdeel Se-n-Se of HBO5 worden omgezet in een krediet in geval van samenwerking met een hogeschool of met een opleidingsinstelling voor politie of brandweer, is het geïndexeerde bedrag 56,22 euro. Zie [punt 4.5 van de Ministeriële omzendbrief SO 55](#).

16 Kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de wagen

Sinds 1 juli 2016 bedraagt de vergoeding voor dienstverplaatsingen met de wagen voor federale ambtenaren³ 0,3363 euro/km, d.w.z. opnieuw een minieme daling in vergelijking met vorig jaar. Dat bedrag geldt ook voor het tijdelijk onderwijs aan huis. Ook voor andere verplaatsingen die een gesubsidieerd personeelslid van het onderwijs in opdracht van het schoolbestuur maakt met de eigen wagen, moto of bromfiets, is het bedrag van 0,3363 euro/km van toepassing, behalve als het schoolbestuur een omniumverzekering voor dienstverplaatsingen afgesloten heeft. In dat geval mag het de terugbetaling beperken tot 90 % of 0,3027 euro/km. Opgelet: een vergoeding die hoger ligt dan het bedrag voor de federale ambtenaren, wordt fiscaal belast.

Voor woon-werkverkeer met de fiets blijft de vergoeding voor gesubsidieerde personeelsleden van het onderwijs onveranderd 0,15 euro/km.

Meer informatie over dienstverplaatsingen vindt u in de [Mededeling "Verplaatsingsvergoedingen voor gesubsidieerde personeelsleden in het onderwijs"](#), M-VVKSO-2015-023.

17 Ambtshalve pensionering van vastbenoemde personeelsleden

Federale wetgeving⁴ bepaalt dat een vastbenoemd personeelslid vanaf een bepaalde leeftijd slechts 365 kalenderdagen afwezig kan zijn wegens ziekte. Eenmaal dat aantal ziektedagen bereikt (in een doorlopende periode of in afzonderlijke periodes), wordt het personeelslid ambtshalve met pensioen gesteld vanaf de eerste van de volgende maand.

Bij de telling van de afwezigheden wegens ziekte worden meegerekend: de (aaneensluitende of afzonderlijke) periodes van:

³ Zie Ministeriële omzendbrief 654 van federale minister van Ambtenarenzaken S. Vandeput van 10 juni 2016, Belgisch Staatsblad van 30 juni 2016.

⁴ Art. 83 van de [Wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen](#).

- bezoldigd ziekteverlof,
- terbeschikkingstelling wegens ziekte,
- verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (aangerekend een halve resp. een kwart dag ziekteverlof, naargelang het volume van de prestaties die het personeelslid nog levert),
- en het tijdelijk vroegtijdig pensioen
- maar niet de periodes van afwezigheid te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte en de wederaanpassingsperiode met halve dag-taak.

Tot voor kort werden hierbij de dagen van afwezigheid wegens ziekte geteld vanaf de leeftijd van 60 jaar. Deze leeftijd werd onlangs in de wetgeving als volgt opgetrokken:

- vanaf 1 juli 2016: vanaf 62 jaar;
- vanaf 1 juli 2017: vanaf 62 jaar en 6 maanden
- vanaf 1 juli 2018: vanaf 63 jaar.

Voorbeeld

Vastbenoemd personeelslid A heeft in juni 2016 de leeftijd van 63 jaar bereikt, en is sinds 11 januari 2016 onafgebroken afwezig wegens ziekte; Op dat ogenblik had hij nog recht op 900 dagen bezoldigd ziekteverlof. Ook in het schooljaar 2016-2017 blijft hij onafgebroken afwezig wegens ziekte.

Op 10 januari 2017 blijkt dat hij 365 dagen ziekteverlof heeft genoten na de leeftijd van 62 jaar (startleeftijd van toepassing van 1 juli 2016 tot 30 juni 2017). Dit brengt mee dat de betrokkene ambtshalve met pensioen wordt gesteld op 1 februari 2017.

Het is echter niet uitgesloten dat een vastbenoemd personeelslid zijn recht op bezoldigde ziekte-dagen heeft uitgeput alvorens het de voorwaarden vervult om ambtshalve met pensioen te worden gesteld (365 dagen ziekteverlof vanaf de leeftijd van 62, 62,5 of 63 jaar). De situatie van het personeelslid hangt dan af van de vraag of hij/zij al dan niet reeds aanspraak maken op een (vervroegd) rustpensioen én daarbij ook 30 dienstjaren telt (“aanneembare diensten”) die in aanmerking worden genomen voor dat rustpensioen:

- Indien het vastbenoemde personeelslid dat het recht op bezoldigde ziekte-dagen heeft uitgeput, nog geen aanspraak kan maken op een (vervroegd) rustpensioen en/of nog geen 30 dienstjaren telt die daarvoor in aanmerking komen, dan wordt het ter beschikking gesteld wegens ziekte, en zal het worden opgeroepen voor de Pensioencommissie van Medex. Deze commissie kan dan beslissen dat het personeelslid:
 - het werk moet hervatten,
 - of tijdelijk met vroegtijdig pensioen wordt gesteld,
 - of met definitief met vroegtijdig pensioen wordt gesteld,
 - of niet meer geschikt is voor zijn ambt, maar wel voor een andere functie.
- Indien het vastbenoemde personeelslid dat zijn recht op bezoldigde ziekte-dagen heeft uitgeput, wél reeds aanspraak kan maken op een (vervroegd) rustpensioen en bovendien ook 30 dienstjaren telt die voor dat pensioen in aanmerking komen, dan is de enige mogelijkheid dat

het met pensioen gaat vanaf de eerste van de volgende maand: langer kan het immers niet ter beschikking worden gesteld⁵.

Voorbeeld

Vastbenoemd personeelslid B heeft in mei 2016 de leeftijd van 60 jaar bereikt, en is eveneens sinds 16 januari 2016 onafgebroken afwezig wegens ziekte. Bij de aanvang van dit ziekteverlof had B nog recht op 300 bezoldigde ziektedagen.

- Indien B na uitputting daarvan (11 november 2016) voldoet aan de voorwaarden om met (vervroegd) rustpensioen te gaan én 30 dienstjaren telt, kan B slechts 30 november 2016 ter beschikking worden gesteld wegens ziekte; vanaf 1 december 2016 is de enige mogelijkheid dat hij met pensioen te gaan.
- Voldoet hij na uitputting van het bezoldigd ziekteverlof nog niet aan de voorwaarden voor vervroegd rustpensioen of telt hij nog geen 30 dienstjaren, dan wordt hij ter beschikking gesteld wegens ziekte, en zal hij worden opgeroepen door de Pensioencommissie van Medex.

Zie ook [punt 4 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#) “Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding”.

⁵ Zie [art. 57 § 1 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs](#).