

TOELICHTINGEN DIENSTONDERBREKINGEN voor SOFTWARELEVERANCIERS

Bijkomende informatie over dienstonderbrekingen : reglementering, bereik, wie kan ze nemen, is ze bezoldigd, telt ze mee voor anciënniteit, geldigheidsduur, ...

Belangrijk: deze documenten zijn bedoeld als technische documentatie en achtergrondinformatie voor softwareleveranciers. Ze worden meestal opgesteld voor nieuwe dienstonderbrekingen maar worden verder niet systematisch actueel gehouden bij wijzigingen. De EDISON helpdesk kan hierover ook geen ondersteuning bieden. Voor de scholen en de schoolsecretariaten zijn de decreten, besluiten en omzendbrieven de eerste informatiebron. Deze worden wel up-to-date gehouden en er zijn contactgegevens vermeld waar men met vragen terecht kan.

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : PLEEGZORGVERLOF KORTE DUUR DO 161

De benaming van de bestaande code 161 pleegzorgverlof (hogescholen) wordt aangepast vanaf 1 maart 2019. De code wordt nu "Pleegzorgverlof korte duur".

Vanaf 1-9-2011 was de dienstonderbrekingcode 161 pleegzorgverlof alleen geldig voor de personeelsleden van de hogescholen (HS 411). **Vanaf 1 maart 2019** kunnen ook de personeelsleden van de onderwijsniveaus buiten de hogescholen deze dienstonderbreking nemen.

1. Omschrijving:

Een personeelslid dat officieel als pleegouder is aangesteld door een rechtbank, een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, de diensten van de "l'Aide à la Jeunesse" of het Comité Bijzondere Jeugdbijstand, heeft recht op pleegzorgverlof.

Het personeelslid levert aan de hand van een formele aanstellingsbeslissing het bewijs dat het

pleegouder is.

Het pleegzorgverlof kan worden toegekend voor een van de volgende gebeurtenissen : 1° zittingen

bijwonen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;

2° contacten hebben met de natuurlijke ouders of met andere personen die belangrijk zijn voor het

pleegkind of de pleeggast;

3° contacten hebben met de dienst voor pleegzorg.

Het pleegzorgverlof kan ook voor andere situaties toegekend worden als aan al de volgende voorwaarden voldaan is:

1° de bevoegde plaatsingsdienst levert een attest af dat verduidelijkt waarom het pleegzorgverlof noodzakelijk is;

2° de afwezigheid wordt niet gedekt door het verlof wegens overmacht.

Het gaat om **ten hoogste 6 dagen per kalenderjaar**. Als twee personeelsleden uit hetzelfde pleeggezin allebei aangesteld zijn als pleegouder, kan maar een van hen het pleegzorgverlof opnemen. Het pleegzorgverlof is een recht.

Opmerking :

Het pleegzorgverlof korte duur (6 dagen) mag niet verward worden met de langdurige pleegzorg.

Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor **minstens 6 maanden** in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven. Het langdurige pleegzorgverlof wordt niet doorgegeven met de code 161 maar met **de code 007 "Opvangverlof voor adoptie, pleegvoogdij, langdurige pleegzorg"**.

2. Reglementering:

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende het opvangverlof en het pleegzorgverlof voor de personeelsleden van het onderwijs. Het wijzigingsbesluit is momenteel nog niet

definitief goedgekeurd en daarom ook nog niet gepubliceerd. Er kan dan ook nog geen link naar worden gelegd. De 2 bestaande benedenvermelde Besluiten van de Vlaamse Regering zullen worden aangepast wanneer het wijzigingsbesluit definitief is goedgekeurd.

[Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het opvangverlof voor de personeelsleden van het onderwijs en de \[centra voor leerlingenbegeleiding \(ver. BVR 27 mei 2011, art. 1, l: 1 september 2011\)\] met het oog op adoptie en pleegvoogdij](#)

[Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven \[...\] voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool](#)

[Omzendbrief verlof voor adoptie, pleegvoogdij en pleegzorg PERS/2011/03](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 161 is een instellingsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Deze code kan vanaf 01-09-2011 alleen worden opgezonden in de hogescholen (HS 411).

Vanaf 1 maart 2019 kunnen ook de personeelsleden van de onderwijsniveaus buiten de hogescholen deze dienstonderbreking nemen.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan vanaf 01-09-2011 worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411).

Vanaf 1 maart 2019 kunnen ook de tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsniveaus buiten de hogescholen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit? Deze

dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het pleegzorgverlof korte duur kan in de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

Vanaf 1 maart 2019 kan het pleegzorgverlof korte duur ook genomen worden in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking Deze is onbepaald (31-12-

4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : DIENSTVRIJSTELLING VOORBEREIDINGSPROGRAMMA IN HET KADER VAN ADOPTIE – DO 157

Een dienstonderbreking 157 “Dienstvrijstelling voorbereidingsprogramma adoptieverlof” is reeds vanaf 01-09-2011 geldig in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen. **De code 157 wordt nu vanaf 1 maart 2019 ook van toepassing voor de personeelsleden van de hogescholen (HS 411).**

1. Omschrijving :

Voorwaarden voor het opvangverlof voor adoptie, pleegvoogdij, langdurige pleegzorg (DO 007)

Vanaf 1 maart 2019 hebben tijdelijke, vastbenoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelsleden recht op **opvangverlof** wanneer ze een minderjarig kind opnemen in hun gezin met de bedoeling om dit kind te adopteren of om er de pleegvoogdij over uit te oefenen. Ook een personeelslid dat een kind opneemt in zijn gezin in het kader van langdurige pleegzorg, heeft recht op dit opvangverlof. Langdurige pleegzorg is pleegzorg

waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Het opvangverlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste zeven weken voor verloven die ingaan op of na 1 maart 2019.

Vanaf 1 januari 2021 bedraagt het opvangverlof een aaneengesloten periode van ten hoogste acht weken.

Vanaf 1 januari 2023 bedraagt het opvangverlof een aaneengesloten periode van ten hoogste negen weken.

Vanaf 1 januari 2025 bedraagt het opvangverlof een aaneengesloten periode van ten hoogste

tien weken. Vanaf 1 januari 2027 bedraagt het opvangverlof een aaneengesloten

periode van ten hoogste elf weken. De ingangsdatum van het opvangverlof geeft aan

welke duur van

toepassing is.

Het opvangverlof voor adoptie, pleegvoogdij, langdurige pleegzorg van ten hoogste 7 weken wordt aangeduid met de dienstonderbrekingcode 007.

Dienstvrijstelling voor het volgen van het voorbereidingsprogramma in het kader van adoptie (DO 157)

Personeelsleden die het verplichte voorbereidingsprogramma in het kader van adoptie volgen hebben recht op dienstvrijstelling om afwezig te zijn voor de nodige duur om het voorbereidingsprogramma te volgen. Na afloop van het programma staven zij hun aanwezigheid met een bewijs van deelname bij de inrichtende macht. De leden van de inspectie leveren het bewijs van deelname via hiërarchische weg aan de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs of zijn gemachtigde. De personeelsleden van de centra voor basiseducatie bezorgen het bewijs aan het centrumbestuur.

Het gaat om korte afwezigheden die wel bovenop de duur komen van 7 weken van het opvangverlof voor adoptie, pleegvoogdij, langdurige pleegzorg. Deze korte afwezigheden worden aangeduid met **de dienstonderbrekingcode 157**.

Deze dienstonderbreking 157 wordt enkel gemeld als er een vervanger wordt aangesteld.

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende het opvangverlof en het pleegzorgverlof voor de personeelsleden van het onderwijs. Het wijzigingsbesluit is momenteel nog niet definitief goedgekeurd en daarom ook nog niet gepubliceerd. Er kan dan ook nog geen link naar worden gelegd. De 2 bestaande benedenvermelde Besluiten van de Vlaamse Regering zullen worden aangepast wanneer het wijzigingsbesluit definitief is goedgekeurd.

[Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het opvangverlof voor de personeelsleden van het onderwijs en de \[centra voor leerlingenbegeleiding \(ver. BVR 27 mei 2011, art. 1, l: 1 september 2011\)\] met het oog op adoptie en pleegvoogdij](#)

[Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven \[...\] voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool](#)

[Omzendbrief verlof voor adoptie, pleegvoogdij en pleegzorg PERS/2011/03](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 157 is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Vanaf 01-09-2011 kon deze dienstonderbreking reeds worden genomen in alle onderwijsniveaus behalve de hogescholen.

Deze code kan vanaf **1 maart 2019** ook worden opgezonden in de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen **vanaf 01-09-2011** door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411). **Vanaf 1 maart 2019** kunnen ook tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ? Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking De dienstvrijstelling voor het volgen van het voorbereidingsprogramma in het kader van adoptie (DO 157) kan in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

Vanaf 1 maart 2019 kan de dienstonderbreking 157 ook worden genomen in de hogescholen.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : OPVANGVERLOF VOOR ADOPTIE, PLEEGVOOGDIJ, LANGDURIGE PLEEGZORG DO 007

De benaming van de bestaande code 007 adoptieverlof wordt aangepast **vanaf 1 maart 2019**.

De code wordt nu “Opvangverlof voor adoptie, pleegvoogdij, langdurige pleegzorg”.

1. Omschrijving :

Vanaf 1 maart 2019 hebben tijdelijke, vastbenoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelsleden recht op **opvangverlof** wanneer ze een minderjarig kind opnemen in hun gezin met de bedoeling om dit kind te adopteren of om er de pleegvoogdij over uit te oefenen. Ook een personeelslid dat een kind opneemt in zijn gezin in het kader van langdurige pleegzorg, heeft recht op dit opvangverlof. Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Het opvangverlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste zeven weken voor verloven die ingaan op of na 1 maart 2019.

Vanaf 1 januari 2021 bedraagt het opvangverlof een aaneengesloten periode van ten hoogste acht weken.

Vanaf 1 januari 2023 bedraagt het opvangverlof een aaneengesloten periode van ten hoogste negen weken.

Vanaf 1 januari 2025 bedraagt het opvangverlof een aaneengesloten periode van ten hoogste tien weken.

Vanaf 1 januari 2027 bedraagt het opvangverlof een aaneengesloten periode van ten hoogste elf weken.

De ingangsdatum van het opvangverlof geeft aan welke duur van toepassing is.

2. Reglementering:

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de regelgeving betreffende het opvangverlof en het pleegzorgverlof voor de personeelsleden van het onderwijs. Het wijzigingsbesluit is momenteel nog niet definitief goedgekeurd en daarom ook nog niet gepubliceerd. Er kan dan ook nog geen link naar worden gelegd. De 2 bestaande benedenvermelde Besluiten van de Vlaamse Regering zullen worden aangepast wanneer het wijzigingsbesluit definitief is goedgekeurd.

[Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het opvangverlof voor de personeelsleden van het onderwijs en de \[centra voor leerlingenbegeleiding \(ver. BVR 27 mei 2011, art. 1, I: 1 september 2011\)\] met het oog op adoptie en pleegvoogdij](#)

[Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven \[...\] voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool](#)
[Omzendbrief verlof voor adoptie, pleegvoogdij en pleegzorg PERS/2011/03](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 007 is een instellingsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen.

De tijdelijke personeelsleden hebben alleen recht op opvangverlof als het geheel of gedeeltelijk valt binnen de periode van hun aanstelling.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De code 007 adoptieverlof bestaat reeds sinds de start van de elektronische communicatie vanaf

01-09-1995. Vanaf 1 maart 2019 wordt de benaming gewijzigd naar “opvangverlof voor adoptie, pleegvoogdij, langdurige pleegzorg”.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DIENSTONDERBREKING 226 SAMENWERKINGSOVEREENKOMST SLO

Opmerking :

DO 126 “waarnemen van een opdracht in VWO” krijgt een einddatum op 31.08.2019. Vanaf 01-09-2019 mag deze dienstonderbreking niet meer worden opgezonden.

1. Omschrijving DO 226 samenwerkingsovereenkomst SLO

Personeelsleden van de specifieke lerarenopleiding (SLO) van de Centra voor Volwassenenonderwijs die vanaf 01-09-2019 naar een hogeschool zullen overgaan, kunnen vanaf 1-10-2019 via een samenwerkingsovereenkomst tussen de hogeschool en de universiteit op de universiteit tewerkgesteld worden.

Hiervoor wordt er voor deze personeelsleden door een hogeschool **een dienstonderbreking 226 samenwerkingsovereenkomst SLO** opgezonden om ze tewerk te stellen op de universiteit waarmee er een overeenkomst werd afgesloten.

De betaling gebeurt op de hogeschool maar de tewerkstelling gaat door in een universiteit.

De tewerkstelling is mogelijk voor de volledige opdracht of voor een gedeelte van de opdracht.

Dit staat vermeld **in artikel 182 van het Decreet van 4 mei 2018** betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en de versterking van de lerarenopleidingen binnen de hogescholen en universiteiten.

Artikel 182. (versie vanaf 01/09/2019- ...)

In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 december 2017, wordt in hetzelfde hoofdstuk 4 een artikel V.79/2 ingevoegd, dat luidt als volgt :

"Art. V.79/2. § 1. Als er door de vrijwillige overname van personeelsleden, vermeld in artikel V.79/1,

§

1, 1°, minder personeelsleden van de specifieke lerarenopleiding, uitgedrukt in voltijdse eenheden, naar de universiteit overgaan dan het percentage vastgesteld voor de universiteit overeenkomstig artikel III.33/1, § 3, kan de universiteit vanaf 1 oktober 2019 personeelsleden tewerkstellen die conform artikel V.206/1 naar een hogeschool overgegaan zijn.

De tewerkstelling, vermeld in het eerste lid, verloopt op een van de volgende wijzen : 1° via een opname in het integratiekader als vermeld in deel 5, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 1; 2° via een overeenkomst als vermeld in artikel V.223.

De tewerkstelling, vermeld in het eerste lid, is mogelijk voor het volledige volume van de opdracht van het betrokken personeelslid aan de hogeschool of voor een gedeelte van de opdracht.

§ 2. De hogeschool naar waar de personeelsleden op grond van artikel V.206/1 overgaan en de universiteit die de tewerkstelling op grond van paragraaf 1 kan overnemen, sluiten een overeenkomst zoals vermeld in artikel III.33/1, § 1. Deze overeenkomst heeft betrekking op alle personeelsleden uit een specifieke lerarenopleiding van een centrum voor volwassenenonderwijs die op grond van artikel

V.206/1 naar een hogeschool overgaan. De hogeschool en de universiteit houden bij de toewijzing van de tewerkstelling maximaal rekening met de voorkeur van de betrokken personeelsleden."

Registratiecontrole :

Een dienstonderbreking 226 "samenwerkingsovereenkomst SLO" wordt opgezonden met een RL-12 in het veld 24 "code opdrachtgebonden dienstonderbreking", in het veld 25 "einddatum opdrachtgebonden dienstonderbreking" en in het veld 26 "Teller DO". Deze 3 velden moeten altijd samen worden ingevuld.

Wanneer het veld 24 de waarde 226 samenwerkingsovereenkomst SLO bevat, moet het veld

27 (= oorspong omkadering) zijn ingevuld met de waarde 29 "overgang SLO naar Hoger Onderwijs".

Wanneer dit niet gebeurt, gaat dit een foutmelding geven.

2. Reglementering

[Decreet van 4 mei 2018 betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en de](#)

[versterking van de lerarenopleidingen binnen de hogescholen en universiteiten](#)

-> artikel 182 Het gaat hier om de toekomstige versie geldig vanaf 01-09-2019.

3. Bereik van de nieuwe dienstonderbreking 226 Samenwerkingsovereenkomst SLO :

De dienstonderbreking 226 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-12 in de hogescholen. De dienstonderbreking kan worden genomen voor de totale opdracht of voor een gedeelte van de opdracht.

De dienstonderbreking kan worden genomen vanaf **01-10-2019**.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

Alleen de vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden van het bestuurs-en onderwijzend van de hogescholen (HS 411) mogen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

Deze dienstonderbreking wordt zowel voor tijdelijke als vastbenoemde personeelsleden bezoldigd door het Ministerie van Onderwijs en Vorming.

De personeelsleden worden betaald in de hogescholen maar worden tewerkgesteld aan de universiteiten.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke- en de sociale anciënniteitsberekening.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking De dienstonderbreking kan worden genomen vanaf **01-10-2019**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking Deze is onbepaald (3112-4444).

POLITIEK VERLOF DIENSTONDERBREKINGEN – DO'n 50 EN 49

Het voltijds politiek verlof (DO 50) en het halftijds politiek verlof (DO 49) kunnen nu ook worden toegestaan voor tijdelijke personeelsleden. Dit gaat in op 1 september 2006. Voor 1 september 2006 kon het voltijds en halftijds politiek verlof alleen maar worden toegestaan voor vastbenoemde personeelsleden.

Het voltijds politiek verlof en het deeltijds politiek verlof zijn onbezoldigd voor vastbenoemde en voor tijdelijke personeelsleden.

Reglementering :

Wettelijke basis : Onderwijsdecreet XVI. Dit wordt meegegeven onder voorbehoud van goedkeuring in het parlement.

In onderwijsdecreet XVI wordt in artikel VIII.6 bepaald dat in artikel 29,tweede lid, van het decreet van 28 april 1993 betreffende het onderwijs IV, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001,een derde gedachtestreepje wordt toegevoegd, dat luidt als volgt:

“- hetzij als tijdelijk personeelslid aangesteld zijn.”

DO 121 VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES WEGENS BEROEPSZIEKTE

Dit wordt de **dienstonderbreking “DO 121 verlof voor verminderde prestaties wegens beroepsziekte”**. Deze dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde en door tijdelijke personeelsleden. Het wordt een opdrachtgebonden dienstonderbreking te melden met een RL-1. De begindatum wordt op 01.01.1900 geplaatst.

Verlof voor verminderde prestaties wegens beroepsziekte is bezoldigd, zowel voor de vastbenoemde personeelsleden als voor de tijdelijke personeelsleden.

Reglementering :

Beroepsziekte wordt behandeld in de omzendbrief beroepsziekten 13/AC/IF/ONG.28.2 van 1512-1999.

De wettelijke basis is de wet van 3 juli 1967 en het KB van 5 januari 1971.

In de omzendbrief van beroepsziekten wordt in artikel 5.8.1 het verlof voor verminderde prestaties behandeld naar aanleiding van een beroepsziekte.

Indien de A.G.D. het slachtoffer geschikt acht om zijn ambt terug op te nemen met verminderde prestaties, mag ongeacht de reglementaire bepalingen betreffende het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid, het slachtoffer **zonder tijdsbeperking** en volgens de verdeling bepaald door de A.G.D. zijn ambt uitoefenen, **mits het echter tenminste de helft van de normale duur van een ambt met volledige prestaties kan fungeren** (art.19bis B.Z.-K.B.).

Art. 19 bis van het KB van 5 januari 1971 betreffende de schadevergoeding voor beroepsziekten in de overheidssector bepaalt :

“Indien de geneeskundige dienst de getroffen(e) geschikt acht om zijn ambt weder op te nemen met verminderde prestaties, mag ongeacht de reglementaire bepalingen betreffende het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid, de getroffen(e) zonder tijdsbeperking en volgens de verdeling bepaald door de geneeskundige dienst zijn ambt uitoefenen, onder voorbehoud nochtans dat de getroffen(e) tenminste de helft van de normale duur van een ambt met volledige prestaties kan volbrengen. Deze bepaling is niet van toepassing op de personeelsleden der rijksdiensten die onder de wetgevende macht ressorteren.”

De aanvraag om halftijds te werken moet onderzocht worden door de **Administratieve gezondheidsdienst (AGD)**. De AGD kan dit echter pas toestaan als de ziekte erkend werd als een beroepsziekte. Het personeelslid moet nog minimum de helft van een ambt met volledige prestaties kunnen volbrengen.

Omschrijving van beroepsziekte :

Een beroepsziekte is een ziekte die voorkomt op de beroepsziektelijst of een ziekte die op determinerende en rechtstreekse wijze het gevolg is van de beroepsuitoefening.

1

De beroepsziekten worden aangegeven bij de cel arbeidsongevallen van de afdeling Advies en Ondersteuning onderwijspersoneel (voor alle administraties).

Het WS krijgt van de cel arbeidsongevallen de beslissing van de AGD met de erkenning van de beroepsziekte, de vaststelling van de blijvende arbeidsongeschiktheid en de vermelding van de afwezigheden ten gevolge van de beroepsziekte.

Van zodra een onderwijspersoneelslid als slachtoffer van een beroepsziekte één dag tijdelijk arbeidsongeschikt is tengevolge van de beroepsziekte, moet door de behandelende dokter het medisch getuigschrift AGD1B ingevuld worden. Dit getuigschrift moet gestuurd worden naar het AGD-centrum van het slachtoffer.

2

OUDERSCHAPSVERLOF IN HET KADER VAN EEN DEELTIJDSE

LOOPBAANONDERBREKING – DO 122

Ouderschapsverlof in het kader van een deeltijdse loopbaanonderbreking is mogelijk voor het personeel van de hogescholen sinds 1-9-1998. Het is ook mogelijk voor de gesubsidieerde contractuelen van het onderwijs (gesco's) en voor contractuelen van onbepaalde duur ten laste van het departement onderwijs (codo's). Het is nog **niet** mogelijk voor het vastbenoemd en tijdelijk personeel van de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs. Dit wordt :

DO 122 : Ouderschapsverlof in het kader van een deeltijdse loopbaanonderbreking.

Dit wordt naar analogie met de deeltijdse loopbaanonderbreking een opdrachtgebonden dienstonderbreking, die wordt opgezonden via RL-1.

Het kan alleen worden genomen door gesubsidieerde contractuelen (gesco's) en contractuelen ten laste van het departement onderwijs (codo's). Deze hebben als administratieve toestand 9 (titularis gesco of codo) of 8 (vervanger gesco of codo).

Ouderschapsverlof in het kader van een deeltijdse loopbaanonderbreking kan ook worden genomen door het personeel van de hogescholen (HS 411, zie hieronder).

Ouderschapsverlof in het kader van een deeltijdse loopbaanonderbreking is niet bezoldigd, noch voor vastbenoemde personeelsleden, noch voor tijdelijke personeelsleden.

Reglementering :

Voor de gesubsidieerde contractuelen (gesco's) en de contractuelen ten laste van het departement onderwijs (codo's) :

Het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. Het KB van 29-10-1997.

Website : www.rva.fgov.be

Voor het personeel van de hogescholen :

Artikel 13 van het Besluit van de Vlaamse regering betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 24 mei 2002 (publicatiedatum B.S. 7-9-2002).

DO 140 KINEFONDS : DO WEDERTEWERKSTELLING BUITEN HET ONDERWIJS.

Wedertewerkstelling elders bv. aan een universiteit

De hogeschool meldt de volledige opdracht kinefonds. De instelling buiten het onderwijs kan geen elektronische zending doen. Om deze wedertewerkstelling buiten het onderwijs aan te geven kan de hogeschool een dienstonderbreking 'wedertewerkstelling buiten het onderwijs' aan de opdracht hangen. Dit wordt **de dienstonderbreking 140 Kinefonds : DO wedertewerkstelling buiten het onderwijs.**

Voorbeeld 7:

Personeelslid is 90% ten laste van het kinefonds en voor 10% heeft het personeelslid een opdracht ten laste van de enveloppe. Er is echter een wedertewerkstelling van 45% in een universiteit (en 45% zonder). De hogeschool doet een zending met de dienstonderbreking 'wedertewerkstelling buiten het onderwijs'. In de opmerkingen kan de hogeschool de naam van de instelling buiten het onderwijs

ATO Veld 7	Volume Veld 8	Barema Veld 13	Vergoeding Veld 18	Ambt Veld 10	AC Veld 11	WTW Veld 6	OOM Veld 27	DO 24/26 Veld
4	10%	502	-	Lector	-	-	00	-
4	90%	502	-	Lector	-	-	12	DO 140 45%

vermelden.

Hogeschool

1

De hogeschool doet ook een zending van een RL-3 met als opmerking de naam van de instelling (vb. KUL) en eventueel ook het adres.

Er moet tevens een kopie van de overeenkomst worden verstuurd naar de cel personeel, cfr. art. 4 van het BVR van 14-6-2002:
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex/database/document/document.asp?docid=13295>

PARAMETERS :

Dit wordt een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt doorgegeven met een RL-12. De dienstonderbreking is alleen geldig voor het personeel van de hogescholen en niet voor het personeel van de andere onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs.

Deze dienstonderbreking kan alleen worden genomen door vastbenoemde personeelsleden. Voor vastbenoemde

Personeelscategorieën	personeelsleden van de hogescholen wordt alleen de administratieve toestand 4 gebruikt. Ato 3 toegelaten tot de proeftijd wordt niet gebruikt.
Onderwijzend personeel	

Deze dienstonderbreking wordt betaald.

Deze dienstonderbreking is dienstactiviteit. Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit.

Personeelscategorieën :

Alleen het onderwijzend personeel wordt betaald op het kinefonds.

Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	begindatum	einddatum
6	Vaderschapsverlof	I	2	01-07-2004	31-12-4444

104	Volledige loopbaanonderbreking voor bijstand zware ziekte	I	2	01-06-2002	31-12-4444
105	Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor zware ziekte	O	12	01-06-2002	31-12-4444

122	Ouderschapsverlof in het kader van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking	O	1 en 12	01-09-1998	31-12-4444
-----	---	---	---------	------------	------------

123	Waarnemen van een mandaat hogescholen onbezoldigd	O	12	01-01-1900	31-12-4444
124	Waarnemen van een ambtswijziging hogescholen onbezoldigd	O	12	01-01-1900	31-12-4444

125	Samenwerkingsovereenkomst hogescholen art 95	O	12	01-01-2003	31-12-4444
126	Waarnemen van een opdracht in OSP art 309	O	12	1-9-1995	31-12-4444
127	Politiek verlof ATP hogescholen	O	12	1-9-2005	31-12-4444

128	Verlof voor verminderde prestaties hogescholen	O	12	01-01-2006	31-12-4444
129	Bevallingsverlof hogescholen	I	2	01-01-1900	31-12-4444
130	Bezoldigd ziekteverlof hogescholen instellingsgebonden	I	2	01-01-1900	31-12-4444
131	Onbezoldigd ziekteverlof voor tijdelijken hogescholen instellingsgebonden	I	2	01-01-1900	31-12-4444
132	TBS ziekte vastbenoemden hogescholen instellingsgebonden	I	2	01-01-1900	31-12-4444
133	Bezoldigd ziekteverlof hogescholen opdrachtgebonden	O	12	01-01-1900	31-12-4444

134	Onbezoldigd ziekteverlof voor tijdelijken hogescholen opdrachtgebonden	O	12	01-01-1900	31-12-4444
135	TBS ziekte vastbenoemden hogescholen opdrachtgebonden	O	12	01-01-1900	31-12-4444

139	Ambtshalve deeltijds owv cumulatie onbezoldigd	O	12	01-01-1900	31-12-4444
-----	--	---	----	------------	------------

140	Kinefonds : DO wedertewerking buiten het onderwijs	O	12	01-01-1900	31-12-4444
141	Centraal Fonds : DO afwijkende tewerking	O	12	01-01-1900	31-12-4444

142	Centraal Fonds : DO niet toegewezen aan hogeschool	O	12	01-01-1900	31-12-4444
-----	--	---	----	------------	------------

**LIJST
NIEUWE CODES DIENSTONDERBREKINGEN HOGESCHOLEN :**

Over het elektronisch melden van personeelsleden die bezoldigd worden ten laste van het kinefonds vindt u meer informatie en voorbeelden op de pagina "veel gestelde vragen EPD" van de site van het Hoger onderwijs :

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/werken/personielsadmin/hogescholen/EPD/vg_vEPD.htm#Kinefonds

DO 141 CENTRAAL FONDS : AFWIJKENDE TEWERKSTELLING

Afwijkende tewerkstelling

Indien een personeelslid van het Centraal Fonds een afwijkende tewerkstelling krijgt naar een andere hogeschool, moet de hogeschool van oorsprong de dienstonderbreking 'afwijkende tewerkstelling' doorsturen. Dit wordt **de code DO 141 : Centraal Fonds afwijkende tewerkstelling.**

De andere hogeschool doet vanaf het begin van de afwijkende tewerkstelling een zending en stuurt ook alle dienstonderbrekingen (vb. ziekteverlof) door die tijdens de periode van afwijkende tewerkstelling worden genomen.

Ook indien de afwijkende tewerkstelling gaat naar een instelling buiten het onderwijs waar men geen elektronische zendingen kan doorsturen, zendt de hogeschool van oorsprong de dienstonderbreking 'afwijkende tewerkstelling' door.

De procedure met het aanvraagformulier 'afwijkende tewerkstelling' en de opmaak van het BVR blijft nog steeds bestaan.

<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/werken/personeelsadmin/hogescholen/formulieren/afwijkende-tewerkstelling.doc>

Voorbeeld 3:

ten laste van hogeschool 1. Met

Een personeelslid heeft
een opdracht van 100%

ingang van 112008
verkrijgt het
personeelslid een
afwijkende
tewerkstelling naar
hogeschool 2.

Hogeschool 1

PARAMETERS :

ATO Veld 7	Volume Veld 8	Barema Veld 13	Vergoeding Veld 18	Ambt Veld 10	AC Veld 11	WTW Veld 6	OOM Veld 27	DO Veld 24/26
4	100%	502	-	Lector	-	-	11	DO 141 100%

Hogeschool 2

Dit wordt

een
opdrachtgebonden

ATO Veld 7	Volume Veld 8	Barema Veld 13	Vergoeding Veld 18	Ambt Veld 10	AC Veld 11	WTW Veld 6	OOM Veld 27	DO Veld 24/26
2	100%	502	-	Lector	ATW	-	11	-

dienstonderbreking
diewordt
doorgegeven met

een RL-12. De dienstonderbreking

is alleen geldig voor het personeel van de hogescholen en niet voor het personeel van de andere onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs.

Deze dienstonderbreking kan alleen worden genomen door vastbenoemde personeelsleden. Voor vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen wordt alleen de administratieve toestand 4 gebruikt. Ato 3 toegelaten tot de proeftijd wordt niet gebruikt.

Deze dienstonderbreking is betaald.

Deze dienstonderbreking is dienstactiviteit.

Personeelscategorieën	
Administratief personeel (2)	
Onderwijzend personeel (3)	
Opvoedend hulppersoneel (6)	
Administratief en technisch personeel (16)	

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit.

Personeelscategorieën

:

LIJST NIEUWE CODES DIENSTONDERBREKINGEN HOGESCHOLEN :

Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	begindatum	einddatum
6	Vaderschapsverlof	I	2	01-07-2004	31-12-4444
104	Volledige loopbaanonderbreking voor bijstand zware ziekte	I	2	01-06-2002	31-12-4444
105	Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor zware ziekte	O	12	01-06-2002	31-12-4444
122	Ouderschapsverlof in het kader van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking	O	1 en 12	01-09-1998	31-12-4444
123	Waarnemen van een mandaat hogescholen onbezoldigd	O	12	01-01-1900	31-12-4444

124	Waarnemen van een ambtswijziging hogescholen onbezoldigd	O	12	01-01-1900	31-12-4444
-----	--	---	----	------------	------------

125	Samenwerkingsovereenkomst hogescholen art 95	O	12	01-01-2003	31-12-4444
-----	--	---	----	------------	------------

126	Waarnemen van een opdracht in OSP art 309	O	12	1-9-1995	31-12-4444
-----	---	---	----	----------	------------

127	Politiek verlof ATP hogescholen	O	12	1-9-2005	31-12-4444
-----	---------------------------------	---	----	----------	------------

128	Verlof voor verminderde prestaties hogescholen	O	12	01-01-2006	31-12-4444
129	Bevallingsverlof hogescholen	I	2	01-01-1900	31-12-4444
130	Bezoldigd ziekteverlof hogescholen instellingsgebonden	I	2	01-01-1900	31-12-4444
131	Onbezoldigd ziekteverlof voor tijdelijken hogescholen instellingsgebonden	I	2	01-01-1900	31-12-4444
132	TBS ziekte vastbenoemden hogescholen instellingsgebonden	I	2	01-01-1900	31-12-4444
133	Bezoldigd ziekteverlof hogescholen opdrachtgebonden	O	12	01-01-1900	31-12-4444
134	Onbezoldigd ziekteverlof voor tijdelijken hogescholen opdrachtgebonden	O	12	01-01-1900	31-12-4444

135	TBS ziekte vastbenoemden hogescholen opdrachtgebonden	O	12	01-01-1900	31-12-4444
-----	--	---	----	------------	------------

Over het
elektronisch
melden van

139	Ambtshalve deeltijds owv cumulatie onbezoldigd	O	12	01-01-1900	31-12-4444
140	Kinefonds : DO wedertewerking buiten het onderwijs	O	12	01-01-1900	31-12-4444

personeelsleden die betaald worden op het centraal vindt u meer informatie en voorbeelden op de pagina "veel gestelde vragen EPD" van de site van het Hoger onderwijs :

<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/werken/personeelsadmin/hogescholen/EPD/vgvEPD.htm#Centraal-Fonds>

2

141	Centraal Fonds : DO afwijkende tewerkstelling	O	12	01-01-1900	31-12-4444
-----	---	---	----	------------	------------

DIENSTONDERBREKING 142 : CENTRAAL FONDS DO NIET TOEGEWEEZEN AAN HOGESCHOOL.

Geen volledige toewijzing aan hogeschool voor TBSOB-personeelsleden

Personeelsleden die vóór het hogescholendecreet TBSOB stonden zijn niet (altijd) voor de volledige TBSOB-opdracht toegewezen aan een hogeschool, ondanks het feit dat ze wel volledig op het centraal fonds worden betaald. De hogescholen moeten de volledige opdracht op het centraal fonds doorsturen, en hierbij aanduiden voor welk gedeelte het personeelslid niet toegewezen werd.

Voorbeeld :

ATO Veld 7	Volume Veld 8	Barema Veld 13	Vergoeding Veld 18	Ambt Veld 10	AC Veld 11	WTW Veld 6	OOM Veld 27	DO Veld 24
4	45%	502	-	Lector	-	-	11	DO 142 30%

Een personeelslid staat voor 45% op het centraal fonds en heeft een wedertewerkstelling in het secundair onderwijs voor 6/20 (30%) en een tewerkstelling in de hogeschool voor 15%.

Dit wordt als volgt doorgestuurd:

DO 142 = CEF niet toegewezen HS (op centraal fonds maar niet toegewezen aan de hogeschool). De wedertewerkstelling in het secundair onderwijs wordt door de betrokken school doorgestuurd.

Personeelscategorieën
Administratief personeel (2)
Onderwijzend personeel (3)
Opvoedend hulppersoneel (6)
Administratief en technisch personeel (16)

Dit wordt de dienstonderbreking : **“DO 142 = Centraal Fonds : DO niet toegewezen aan de hogeschool”**.

PARAMETERS :

Dit wordt een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt doorgegeven met een RL-12. De dienstonderbreking is alleen geldig voor het personeel van de hogescholen en niet voor het personeel van de andere onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs.

Deze dienstonderbreking kan alleen worden genomen door vastbenoemde personeelsleden. Voor vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen wordt alleen de administratieve toestand 4 gebruikt. Ato 3 toegelaten tot de proeftijd wordt niet gebruikt.

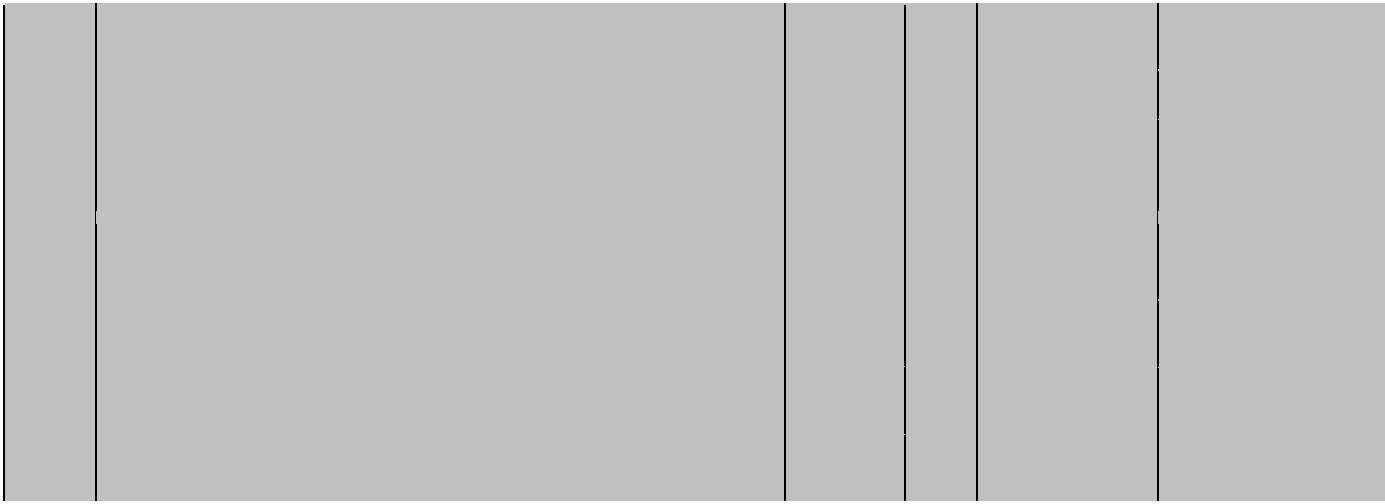
Deze dienstonderbreking is betaald. De personeelsleden van het Centraal Fonds worden betaald op instelling 104067.

Deze dienstonderbreking is dienstactiviteit. Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit.

Personeelscategorieën :

LIJST NIEUWE CODES DIENSTONDERBREKINGEN HOGESCHOLEN :

Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	begindatum	einddatum



6	Vaderschapsverlof	I	2	01-07-2004	31-12-4444
104	Volledige loopbaanonderbreking voor bijstand zware ziekte	I	2	01-06-2002	31-12-4444

105	Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor zware ziekte	O	12	01-06-2002	31-12-4444
-----	--	---	----	------------	------------

122	Ouderschapsverlof in het kader van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking	O	1 en 12	01-09-1998	31-12-4444
123	Waarnemen van een mandaat hogescholen	O	12	01-01-1900	31-12-4444
124	Waarnemen van een ambtswijziging hogescholen onbezoldigd	O	12	01-01-1900	31-12-4444

125	Samenwerkingsovereenkomst hogescholen art 95	O	12	01-01-2003	31-12-4444
126	Waarnemen van een opdracht in OSP art 309	O	12	1-9-1995	31-12-4444
127	Politiek verlof ATP hogescholen	O	12	1-9-2005	31-12-4444
128	Verlof voor verminderde prestaties hogescholen	O	12	01-01-2006	31-12-4444
129	Bevallingsverlof hogescholen	I	2	01-01-1900	31-12-4444
130	Bezoldigd ziekteverlof hogescholen	I	2	01-01-1900	31-12-4444
131	Onbezoldigd ziekteverlof voor tijdelijken hogescholen instellingsgebonden	I	2	01-01-1900	31-12-4444

132	TBS ziekte vastbenoemden hogescholen instellingsgebonden	I	2	01-01-1900	31-12-4444
133	Bezoldigd ziekteverlof hogescholen	O	12	01-01-1900	31-12-4444

134	Onbezoldigd ziekteverlof voor tijdelijken hogescholen opdrachtgebonden	O	12	01-01-1900	31-12-4444
135	TBS ziekte vastbenoemden hogescholen opdrachtgebonden	O	12	01-01-1900	31-12-4444

139	Ambtshalve deeltijds owv cumulatie onbezoldigd	O	12	01-01-1900	31-12-4444
140	Kinefonds : DO wedertewerkstelling buiten het onderwijs	O	12	01-01-1900	31-12-4444

Over het
elektronisch
melden van

141	Centraal Fonds : DO afwijkende tewerkstelling	O	12	01-01-1900	31-12-4444
142	Centraal Fonds : DO niet toegewezen aan hogeschool	O	12	01-01-1900	31-12-4444

personeelsleden die betaald worden op het centraal vindt u meer informatie en voorbeelden op de

"veel gestelde vragen EPD" van de site van het Hoger

onderwijs :

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/werken/personneelsadmin/hogescholen/EPD/v_g_vEPD.htm#Centraal-

[Fonds](#)

NIEUWE CODES SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS BESLUIT
OMSTANDIGHEIDSVERLOF, HET VERLOF WEGENS OVERMACHT,
HET
ONBEZOLDIGD OUDERSCHAPSVERLOF EN HET
VADERSCHAPSVERLOF

DO 143 ONBEZOLDIGD OUDERSCHAPSVERLOF

Omschrijving :

Het personeelslid vermeld in artikel 1 van het besluit dat in dienstactiviteit is, heeft bij de geboorte of adoptie van een kind recht op voltijds onbezoldigd ouderschapsverlof. Het personeelslid dat voor een gedeelte van zijn opdracht verlof wegens moederschapsbescherming tijdens de lactatie geniet, kan voor het resterend gedeelte van de opdracht onbezoldigd ouderschapsverlof nemen.

Het verlof bedraagt maximaal drie maanden. Het moet ononderbroken worden genomen en aanvangen binnen het jaar na de geboorte van het kind.

In geval van adoptie moet het onbezoldigde ouderschapsverlof aanvangen binnen het jaar na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister in de gemeente waar zij hun verblijfplaats hebben.

Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het omstandigheidsverlof, het verlof wegens overmacht, het onbezoldigd ouderschapsverlof en het vaderschapsverlof voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof voor verminderde prestaties, gewettigd door sociale of familiale redenen en de afwezigheid

voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ten gunste van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-

2.

Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden. Alle personeelscategorieën kunnen deze dienstonderbreking nemen.

Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking worden genomen vanaf 1-4-2009.

Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

Opmerking :

Naast het onbezoldigd ouderschapsverlof blijft ook het ouderschapsverlof in het kader van een volledige loopbaanonderbreking (DO 097) en het ouderschapsverlof in het kader van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking (DO 122) bestaan.

DO 005 BORSTVOEDINGSVERLOF WORDT OPGEHEVEN

Het borstvoedingsverlof wordt opgeheven vanaf 1-4-2009.

Vanaf 1-4-2009 kunnen er dus geen nieuwe dienstonderbrekingen DO 005 meer worden doorgegeven. Indien de begindatum van het verlof DO 005 gelijk is aan of later ligt dan 1-4-2009 wordt er niet toegelaten dat deze dienstonderbreking wordt geregistreerd.

Voor het borstvoedingsverlof zijn er echter **overgangsbepalingen** vastgesteld.

Omwille van de overgangsbepalingen wordt er toegelaten dat er voor de code DO 005 nog een einddatum tot maximaal 30-6-2009 wordt toegelaten. De begindatum moet echter voor 14-2009 liggen.

Overgangsbepalingen :

Het borstvoedingsverlof dat aanvangt vóór 1 april 2009 en na deze datum eindigt, wordt behandeld overeenkomstig de bepalingen die gelden op de vooravond van de inwerkingtreding van het besluit.

Personeelsleden die vóór 1 april 2009 borstvoedingsverlof hebben opgenomen voor hun kind, kunnen geen aanspraak maken op onbezoldigd ouderschapsverlof voor datzelfde kind.

DO 006 VADERSCHAPSVERLOF

Omschrijving :

Als de moeder van het kind opgenomen wordt in het ziekenhuis, krijgt de vader van het kind op zijn verzoek vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien, op voorwaarde dat:

1° het kind het ziekenhuis heeft verlaten;

2° de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven opeenvolgende kalenderdagen bedraagt.

Het vaderschapsverlof kan op zijn vroegst aanvangen vanaf de achtste dag, te rekenen vanaf de geboorte van het kind. Het verlof eindigt op het ogenblik dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

Als de moeder van het kind overlijdt, krijgt de vader van het kind op zijn verzoek vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien. In dat geval is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogst gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder bij haar overlijden nog niet had opgenomen.

Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het omstandigheidsverlof, het verlof wegens overmacht, het onbezoldigd ouderschapsverlof en het vaderschapsverlof voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de

Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof voor verminderde prestaties, gewettigd door sociale of familiale redenen en de afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ten gunste van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een instellingsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-

2.

Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden. Alle personeelscategorieën kunnen deze dienstonderbreking nemen.

Ook contractuele personeelsleden kunnen deze dienstonderbreking nemen.

Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden en contractuele personeelsleden niet bezoldigd.

Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs kan de dienstonderbreking worden genomen vanaf 14-2009.

Overgangsbepaling :

Het vaderschapsverlof genoten door tijdelijke personeelsleden in de periode van 1 september 1999 tot en met 31 maart 2009, wordt geacht in overeenstemming te zijn met de bepalingen van het besluit.

Opmerking :

Voor de personeelsleden van de hogescholen kan het vaderschapsverlof al worden genomen vanaf 1-7-2004 (art 24 van het besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven en terbeschikkingstellingen voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 31 maart 2006).

Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DO 144 VERLOF WEGENS OVERMACHT

Omschrijving :

De personeelsleden, vermeld in artikel 1 van het besluit, met uitzondering van het vastbenoemd meester-, vak- en dienstpersoneel en van de vastbenoemde personeelsleden van de kinderdagverblijven van het gemeenschapsonderwijs in het tweetalige hoofdstedelijke gebied Brussel, vermeld in artikel X.22 van het decreet van 14 februari 2003 betreffende het onderwijs XIV, krijgen eveneens verlof

wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval van één van de volgende personen, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid: de echtgenoot, de samenwonende partner, een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van de samenwonende partner, een persoon, opgenomen met het oog op zijn adoptie of de uitoefening van een pleegvoogdij.

Uit een medisch attest moet blijken dat de aanwezigheid van het personeelslid bij één of meer van de voornoemde personen vereist is.

De duur van het verlof mag per burgerlijk jaar niet meer dan vier werkdagen bedragen. Het verlof moet met volledige dagen worden genomen.

Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het omstandigheidsverlof, het verlof wegens overmacht, het onbezoldigd ouderschapsverlof en het vaderschapsverlof voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof voor verminderde prestaties, gewettigd door sociale of familiale redenen en de afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ten gunste van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-
2.

Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden.

Alle personeelscategorieën met uitzondering van het vastbenoemd meester, vak- en dienstpersoneel en van de vastbenoemde personeelsleden van de

kinderdagverblijven van het gemeenschapsonderwijs in het tweetalige hoofdstedelijke gebied Brussel, vermeld in artikel X.22 van het decreet van 14 februari 2003 betreffende het onderwijs XIV kunnen deze dienstonderbreking nemen.

Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking worden genomen vanaf 1-9-1999.

Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : NIEUWE CODE DIENSTONDERBREKING
VADERSCHAPSVERLOF

DO 146 VADERSCHAPSVERLOF PERSOONSgebonden

De dienstonderbreking 146 vaderschapsverlof persoonsgebonden vervangt vanaf 1-9-2009 de dienstonderbreking 006 vaderschapsverlof instellingsgebonden.

Omschrijving :

Als de moeder van het kind opgenomen wordt in het ziekenhuis, krijgt de vader van het kind op zijn verzoek vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien, op voorwaarde dat: 1° het kind het ziekenhuis heeft verlaten;

2° de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven opeenvolgende kalenderdagen bedraagt.

Het vaderschapsverlof kan op zijn vroegst aanvangen vanaf de achtste dag, te rekenen vanaf de geboorte van het kind. Het verlof eindigt op het ogenblik dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

Als de moeder van het kind overlijdt, krijgt de vader van het kind op zijn verzoek vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien. In dat geval is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogst gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder bij haar overlijden nog niet had opgenomen.

Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het omstandigheidsverlof, het verlof wegens overmacht, het onbezoldigd ouderschapsverlof en het vaderschapsverlof voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof voor verminderde prestaties, gewettigd door sociale of familiale redenen en de afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ten gunste van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

1 [Omzendbrief betreffende Bevallings-, vaderschaps- en onbezoldigd ouderschapsverlof](#)

=

[Tijdelijk aangestelde personeelsleden van de onderwijsinstellingen en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap. \(Referentie PERS/2005/02 \(13AC\)\)](#)

[Omzendbrief betreffende Bevallings-, vaderschaps- en onbezoldigd ouderschapsverlof – Tot de proeftijd toegelaten en vast benoemde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor **20090731**](#)
DO146.doc

[leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap. \(Referentie PERS/2005/03 \(13AC\)\)](#)

Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 146 is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden. Alle personeelscategorieën kunnen deze dienstonderbreking nemen. Ook contractuele personeelsleden kunnen deze dienstonderbreking nemen.

Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden en contractuele personeelsleden niet bezoldigd.

Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

2 Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs kan de dienstonderbreking 146 vaderschapsverlof persoonsgebonden worden genomen vanaf 1-9-2009. De dienstonderbreking 006 Vaderschapsverlof instellingsgebonden kon worden genomen vanaf 1-4-2009 tot 31-8-2009. Vaderschapsverlof kan volgens de reglementering in de andere onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs worden genomen vanaf 1-4-2009.

Overgangsbepaling :

Het vaderschapsverlof genoten door tijdelijke personeelsleden in de periode van 1 september 1999 tot en met 31 maart 2009, wordt geacht in overeenstemming te zijn met de bepalingen van het besluit.

Opmerking :

Voor de personeelsleden van de hogescholen kan het vaderschapsverlof al worden genomen vanaf 1-7-2004 (art 24 van het besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven en terbeschikkingstellingen voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 31 maart 2006).

Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DO 006 VADERSCHAPSVERLOF INSTELLINGSGEBONDEN WORDT OPGEHEVEN

De dienstonderbreking 006 vaderschapsverlof instellingsgebonden wordt opgeheven vanaf 1-9-2009 voor alle onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs (HS 411).

Vanaf 1-9-2009 kunnen er dus geen nieuwe dienstonderbrekingen DO 006 meer worden doorgegeven in de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs. Indien de begindatum van

3 het verlof DO 006 gelijk is aan of later ligt dan 1-9-2009 wordt er niet toegelaten dat deze dienstonderbreking wordt geregistreerd.

De hogescholen kunnen de oude code 006 vaderschapsverlof instellingsgebonden blijven gebruiken. Voor hoofdstructuur 411 moet de code 006 dus ook nog worden toegelaten vanaf 1-9-2009.

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : NIEUWE CODE **DIENSTONDERBREKING TBS**
REINTEGRATIE

DO 147 TBS REINTEGRATIE

Omschrijving :

Het [decreet van 9 april 1992](#) betreffende het onderwijs-III, bevat de decretale grondslag voor de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling.

[Artikel 5](#), § 1 quater, van dit decreet bepaalt het volgende: "Deze paragraaf is van toepassing op het personeelslid dat het recht van een procedure voor reïntegratie inroept, zoals vermeld **in het koninklijk besluit van 28 mei 2003** betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Als de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, bij toepassing van artikel 41 van dit koninklijk besluit, adviseert of beslist dat een ziek personeelslid voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen, in voorkomend geval mits uitvoering van de nodige aanpassingen en in de voorwaarden die hij vastlegt, moet het door de inrichtende macht ter beschikking gesteld worden wegens ontstentenis van betrekking met ingang van de eerste kalenderdag van de maand volgend op het advies of de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking beëindigt in dat geval het ziekteverlof.

Op dat moment worden de verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling van toepassing. Het personeelslid kan een reffectatie of wedertewerkstelling bekomen binnen de beperkingen van de beslissing van de preventieadviseurarbeidsgeneesheer.

Voorbeeld :

Een voltijdse vastbenoemde onderwijzer met ziekteverlof wordt in het kader van een procedure reïntegratie door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nog geschikt geacht voor een administratieve functie. Het personeelslid wordt door de inrichtende macht terbeschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB) en wordt wedertewerkgesteld als administratief medewerker in zijn eigen school.

Dit moet elektronisch als volgt worden doorgegeven :

RL-1 onderwijzer ato 4 24 u waarvan 24 u TBSOB en 24 u opdrachtgebonden dienstonderbreking 147 TBS reïntegratie met een einddatum op 31-12-2999.

RL-1 administratief medewerker ato 2 met de aanduiding W (wedertewerkstelling)

1 Beide RL-1's worden doorgezonden in 1 bericht (foto). *20090811 DO147.doc*

Vervanging :

De vervanger van het betrokken TBSOB-personeelslid dat gereïntegreerd is kan niet als ato 1 (tijdelijk niet-vacant ambt) worden doorgegeven. In de uren TBSOB kan immers geen vervanger worden aangesteld. De vervanger moet worden doorgegeven als ato 2 (tijdelijk vacant ambt). In de opmerkingen moet er met een RL-3 gemeld worden dat de titularis TBSOB gesteld is ingevolge een beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (reïntegratie).

Reglementering :

[Artikel 5](#), § 1 quater van het [decreet van 9 april 1992](#) betreffende het onderwijs-III, bevat de decretale grondslag voor de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling.

[Besluit van 29 april 1992](#) betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage.

Omzendbrief PERS/2009/ Beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer – Personeelsleden die het recht van een procedure voor reïntegratie inroepen. (nog te publiceren).

Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden)

:

De dienstonderbreking 147 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan alleen worden genomen door vastbenoemde personeelsleden. Een opdrachtgebonden dienstonderbreking 147 TBS reïntegratie kan alleen worden genomen op vastbenoemde TBSOB-opdrachten. Alle personeelscategorieën kunnen deze dienstonderbreking nemen.

Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

Het personeelslid dat ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking en bovendien wedertewerkgesteld wordt, bekommt tijdens zijn wedertewerkstelling tenminste de wedde/weddetoelage verbonden aan het ambt waarin hij vastbenoemd is en waarvoor hij

2 definitief ongeschikt

verklaard werd, zolang hij het ambt uitoefent als wedertewerkstelling. *20090811 DO147.doc*

Indien echter dit laatste personeelslid zou vastbenoemd worden in het ambt waarin het wedertewerkgesteld is dan bekommt het de wedde/weddetoelage verbonden aan dit ambt.

Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden.

Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbreking 147 TBS reïntegratie opdrachtgebonden kan worden genomen vanaf 19-2009.

Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-2999).

MOGELIJKE CONTROLES OP DIENSTONDERBREKING 145 “VERLOFWEKEN VAN POSTNATALE RUST”.

Op de dienstonderbreking 145 “verlofweken van postnatale rust” kunnen er automatische controles geplaatst worden.

Volgende voorwaarden met bijhorende controles zouden kunnen worden ontwikkeld :

1) Maximumduur van het bevallingsverlof mag niet overschreden worden

Het vrouwelijk personeelslid moet ten minste 2 weken van de prenatale periode van het bevallingsverlof kunnen overdragen naar de postnatale periode.

Wanneer er niet ten minste 2 weken kunnen worden overgezet van de prenatale periode naar de postnatale periode mag er ook geen nieuwe dienstonderbrekingscode “145 verlofdagen postnatale rust” worden genomen.

De mogelijkheid om de laatste twee weken van de postnatale rustperiode om te zetten in twee afzonderlijke weken van postnatale rust, geldt voor alle situaties waarin een werkneemster de verplichte rustperiode van 9 weken met 2 weken kan verlengen. Het is dus niet vereist dat de werkneemster nog minstens 2 weken gewerkt heeft in de periode van 6 of 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Ook wanneer zij aanspraak kan maken op een verlenging van de periode van verplichte nabevallingsrust met ten minste 2 weken bijv. bij de geboorte van een meerling (zie 2.2.2.2.) of ingeval van hospitalisatie van de pasgeborene voor een periode van meer dan 7 dagen volgend op de geboorte (zie 2.2.2.3.), kan zij van de omzetting gebruik maken.

Dit betekent dat er hierop een controle moet worden geplaatst.

Het personeelslid mag geen extra dagen bevallingsverlof creëren door de code 145

“verlofweken van postnatale rust”.

Er moet dus een **maximum** worden geplaatst op het aantal te nemen dagen van het bevallingsverlof en de daarop volgende verlofweken van postnatale rust.

a) Bevalling met 1 kind

1 *20100212 DO145 mogelijke controle.doc*

Het bevallingsverlof met 1 kind duurt 6 weken prenataal verlof en 9 weken verplichte postnatale periode. Dit zijn 15 weken of 105 dagen. Een bevalling met 1 kind kan maximum 105 dagen duren.

Het bevallingsverlof met 1 kind kan wel langer duren dan 105 dagen wanneer het gaat om een laatgeboorte en de effectieve bevallingsdatum later ligt dan de vermoedelijke bevallingsdatum. Wanneer de maximale prenatale periode (6 weken) reeds opgenomen is, kan het bevallingsverlof langer duren dan 105 dagen.

Het bevallingsverlof kan ook verlengd worden met 1 week wanneer er 42 dagen ziekteverlof voor de werkelijke bevallingsdatum liggen voor een bevalling met 1 kind. Het bevallingsverlof kan dan 16 weken duren in plaats van 15 weken.

Het is ook mogelijk dat het bevallingsverlof wordt verlengd omwille van de hospitalisatie van een kind. De duur van deze verlenging mag maximum 24 weken zijn. Dit wordt aangeduid met de dienstonderbreking 118

“Facultatieve verlenging bevallingsverlof bij hospitalisatie kind”. Dit wordt dan 15 weken + 24 weken voor een bevalling met 1 kind.

Controle :

Wanneer er een dienstonderbreking 145 wordt gecontroleerd moet er gekeken worden of de duur van deze dienstonderbreking 145 samen met de duur van het bevallingsverlof met 1 kind dat eraan voorafgaat niet meer bedraagt dan 105 dagen.

b) Bevalling met een meerling

Het bevallingsverlof met een meerling bedraagt 8 weken prenataal verlof en 9 weken postnataal verlof. Dit zijn 17 weken (119 dagen).

De moeder kan bij de geboorte van een meerling, indien ze dit wenst, het totale bevallingsverlof verlengen met 2 weken postnataal verlof. Dit zijn dan 19 weken (133 dagen).

Het bevallingsverlof met een meerling kan wel langer duren dan 133 dagen wanneer het gaat om een laatgeboorte en de effectieve bevallingsdatum later ligt dan de vermoedelijke bevallingsdatum. Wanneer de maximale prenatale periode (8 weken) reeds opgenomen is, kan het bevallingsverlof langer duren dan 133 dagen.

2 *20100212 DO145 mogelijke controle.doc*

Het is ook mogelijk het bevallingsverlof wordt verlengd omwille van de hospitalisatie van een kind. De duur van deze verlenging mag maximum 24 weken zijn. Dit wordt aangeduid met de dienstonderbreking 118 "Facultatieve verlenging bevallingsverlof bij hospitalisatie kind". Dit wordt dan 17 weken + 24 weken voor een bevalling met een meerling.

Controle :

Wanneer er een dienstonderbreking 145 wordt gecontroleerd moet er gekeken worden of de duur van deze dienstonderbreking 145 samen met de duur van het bevallingsverlof met een meerling dat eraan voorafgaat niet meer bedraagt dan 133 dagen.

2) 2 maal 7 aaneensluitende dagen

De verlofweken van postnatale rust moeten steeds worden genomen voor een periode van 2 maal zeven aaneensluitende volledige dagen. Deze twee weken kunnen al dan niet aaneensluiten. Het personeelslid kan er niet voor kiezen om slechts 1 week van de nabevallingsrust om te zetten.

a) Het moet gaan om een periode van 7 aaneensluitende dagen of een periode van 14 aaneensluitende dagen.

Controle : Het moet gaan om 7 of 14 aaneensluitende dagen.

3) Binnen 8 weken vanaf einde postnatale periode

De 2 verlofweken van postnatale rust moeten worden genomen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust van het bevallingsverlof dat eraan voorafgaat.

Controle : Er moeten 2 periodes van 7 dagen dienstonderbreking 145 worden gevonden of 1 periode van 14 dagen dienstonderbreking 145 binnen de 8 weken na het einde van de ononderbroken postnatale periode van het bevallingsverlof dat daaraan voorafgaat.

4) Effectieve bevallingsdatum na 1-1-2010

De dienstonderbreking 145 "verlofweken van postnatale rust" kan alleen worden genomen voor bevallingsverloven met een effectieve bevallingsdatum vanaf 1 januari 2010.

3 *20100212 DO145 mogelijke controle.doc*

Controle : De effectieve bevallingsdatum van het bevallingsverlof dat daaraan voorafgaat moet \geq 1-1-2010.

5) Het postnataal verlof moet met minimum 2 weken verlengd kunnen worden

Het vrouwelijk personeelslid moet ten minste 2 weken van de prenatale periode van het bevallingsverlof kunnen overdragen naar de postnatale periode.

Wanneer er niet ten minste 2 weken kunnen worden overgezet van de prenatale periode naar de postnatale periode mag er ook geen nieuwe dienstonderbrekingscode “145 verlofdagen postnatale rust” worden genomen.

De mogelijkheid om de laatste twee weken van de postnatale rustperiode om te zetten in twee afzonderlijke weken van postnatale rust, geldt voor alle situaties waarin een werkneemster de verplichte rustperiode van 9 weken met 2 weken kan verlengen. Het is dus niet vereist dat de werkneemster nog minstens 2 weken gewerkt heeft in de periode van 6 of 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Ook wanneer zij aanspraak kan maken op een verlenging van de periode van verplichte nabevallingsrust met ten minste 2 weken bijv. bij de geboorte van een meerling (zie 2.2.2.2. omzendbrief) of ingeval van hospitalisatie van de pasgeborene voor een periode van meer dan 7 dagen volgend op de geboorte (DO 118 - zie 2.2.2.3. omzendbrief), kan zij van de omzetting gebruik maken.

Controle : Kan het verplichte postnataal verlof van 9 weken met minimum 2 weken worden verlengd ?

Opmerking : Eventueel kan deze controle volledig worden opgevangen door de eerste controle van de maximumduur van het bevallingsverlof.

4 *20100212 DO145.doc*

DIENSTONDERBREKING 145 VERLOFWEKEN VAN POSTNATALE RUST

1. Omschrijving

Wanneer het vrouwelijk personeelslid de arbeidsonderbreking na de negende week van de postnatale periode van haar bevallingsverlof met ten minste twee weken kan verlengen **kunnen** de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofweken van postnatale rust. De dienstonderbreking 145

“verlofweken van postnatale rust” is dus facultatief te nemen.

De verlofweken van postnatale rust moeten steeds worden genomen voor een periode van 2 maal zeven aaneensluitende volledige dagen. Deze twee weken kunnen al dan niet aaneensluiten. Het personeelslid kan er niet voor kiezen om slechts 1 week van de nabevallingsrust om te zetten.

De 2 verlofweken van postnatale rust moeten worden genomen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust van het bevallingsverlof dat eraan voorafgaat.

De dienstonderbreking 145 “verlofweken van postnatale rust” kan alleen worden genomen voor bevallingsverloven met een effectieve bevallingsdatum vanaf 1 januari 2010.

2. Reglementering

2.1 Programmawet

22 DECEMBER 2008. - Programmawet (1)

HOOFDSTUK 6. - Moederschapsbescherming

Art. 129. Artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt

aangevuld met de volgende zinnen:

« Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werkneemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen 1 vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de *20100212 DO145.doc* werkneemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.

».

Art. 130. In artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

« Behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, mag een werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode van acht weken gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen. ».

Art. 131. Artikel 38, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld met een lid, luidende : « Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken. ». Art. 132. De artikelen 129 tot 131 treden in werking op 1 april 2009 en zijn van toepassing op de bevallingen vanaf deze datum.

2.2 Besluiten

[Besluit Vlaamse Regering 22-7-1993](#) betreffende het ziekte-, bevallings- en borstvoedingsverlof toegekend aan tijdelijk aangestelde personeelsleden van de onderwijsinstellingen, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

[Besluit Vlaamse Regering 22-7-1993](#) betreffende het ziekte-, bevallings- en borstvoedingsverlof toegekend aan vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsinstellingen, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

2.3 Omzendbrieven

[PERS/2005/02 \(13AC\)](#) - Bevallings-, vaderschaps- en onbezoldigd ouderschapsverlof - Tijdelijk aangestelde personeelsleden van de onderwijsinstellingen en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

2 [PERS/2005/03 \(13AC\)](#) - Bevallings-, vaderschaps- en onbezoldigd ouderschapsverlof - Tot de proeftijd toegelaten en vast benoemde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap **20100212 DO145.doc**

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2. Deze persoonsgebonden dienstonderbreking geldt voor alle opdrachten van het personeelslid uitgezonderd de opdrachten in het hoger onderwijs.

Deze dienstonderbrekingcode geldt alleen voor alle onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs. In het hoger

onderwijs geldt de dienstonderbrekingcode 148 “Verlofdagen van postnatale rust hogescholen”.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden. Alle personeelscategorieën kunnen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Tijdelijke personeelsleden ontvangen een uitkering van het ziekenfonds.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

3 Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking 145 verlofweken van postnatale rust worden genomen vanaf 1-1-2010.

De reglementering geldt voor bevallingsverloven met een effectieve bevallingsdatum vanaf 1 januari 2010.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

20100212 DO145.doc

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20100212 DO148.doc

DIENSTONDERBREKING 148 VERLOFDAGEN VAN POSTNATALE RUST HOGESCHOLEN

1. Omschrijving

Verlofdagen postnatale rust

Datum: 14 december 2009

Bron: Agentschap Hoger

Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen, afdeling Hoger Onderwijs

Referentie: 1F3D8C/KB

Regelgeving en afspraken in het Vlaams Onderhandelingscomité Hoger Onderwijs (VOC)

1. Artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 stelt het volgende:

“Wanneer de werknemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werknemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werknemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werknemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.”

2. De uitvoering van deze laatste zin is bepaald in artikel 1 van het Koninklijk Besluit tot uitvoering van artikel 39, derde lid, laatste zin, van de arbeidswet van 16 maart 1971:

“Ten laatste vier weken voor het einde van de verplichte periode van postnatale rust, brengt de werknemster de werkgever schriftelijk op de hoogte van de omzetting en de planning bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971.”

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 april 2009.

3. In het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs (VOC) van 29 september 2009 werden volgende regels afgesproken met betrekking tot de praktische uitvoering van de verlofdagen postnatale rust:

“Het verlof voor postnatale rust wordt opgenomen in blokken van 7 aaneensluitende dagen. Dit systeem geldt alleen voor die personeelscategorieën waarvoor door de werkomstandigheden een afwijking van de algemene regels uit de arbeidswet nodig is. Dat betekent dat het blokkensysteem alleen wordt ingevoerd voor de leden van het OP van de hogescholen en het ZAP van de universiteiten. Voor het ATP geldt de gewone regeling uit de arbeidswet.”

Deze afspraak wordt geformaliseerd in de betrokken regelgeving.

Concrete toepassing

Volgende regels dienen in acht genomen te worden:

1. Er kunnen maximaal 2 weken bevallingsverlof omgezet worden in verlofdagen van postnatale rust.

1 *20100212 DO148.doc*

Voor het onderwijzend personeel geldt dat de periode van 2 weken genomen moet worden in 2 blokken van 7 aaneensluitende kalenderdagen. Dit betekent dat de periode van 7 dagen niet ingekort kan worden.

Voor het administratief en technisch personeel geldt dat de periode van 2 weken wel genomen mag worden in afzonderlijke dagen. Hier geldt de bepaling uit de arbeidswet dat de werkgever deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werknemers, moet omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Zo kan een ATP lid dat full-time werkt, gedurende 5 dagen per week, maximaal 10 verlofdagen van postnatale rust krijgen, bij een tewerkstelling van 4 dagen per week is dit 8 dagen enz...

2. Het gaat om 2 weken die kunnen worden overgedragen van de prenatale periode van het bevallingsverlof naar de postnatale periode.

Wanneer er geen dagen kunnen worden overgezet van de prenatale periode naar de postnatale periode mogen er ook geen verlofdagen postnatale rust worden opgenomen.

3. De verlofdagen postnatale rust moeten worden genomen binnen de 8 weken na het einde van de ononderbroken postnatale periode van het bevallingsverlof dat daaraan voorafgaat.
4. De verlofdagen postnatale rust zijn facultatief te nemen.

De verlofdagen kunnen worden genomen op verzoek van het personeelslid. Het personeelslid is niet verplicht om over te dragen prenataal verlof om te zetten in verlofdagen van postnatale rust. Het is dus perfect mogelijk dat het personeelslid zoals in de huidige regeling de overgedragen prenatale periode ononderbroken laat aansluiten bij de verplichte postnatale periode.

5. Het personeelslid brengt ten laatste 4 weken voor het einde van de verplichte periode van postnatale rust, de werkgever schriftelijk op de hoogte van de omzetting en de planning bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971.
6. De verlofdagen van postnatale rust worden voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd. Voor tijdelijke personeelsleden worden deze niet bezoldigd.

7. Deze wijziging van de reglementering ging in op 1 april 2009 en is van toepassing op de bevallingen vanaf deze datum. De effectieve bevallingsdatum bepaalt dus wanneer het nieuwe systeem in werking treedt. De reglementering geldt dus voor bevallingsverloven met een effectieve bevallingsdatum vanaf 1 april 2009.
8. Zolang de dienstonderbreking DO 148 'Verlofdagen van postnatale rust hogescholen' in het EPD niet opengesteld is voor het hoger onderwijs, mag de DO 129 bevallingsverlof gebruikt worden om de verlofdagen op te sturen.

2. Reglementering

2.1 Programmawet

22 DECEMBER 2008. - Programmawet (1)

HOOFDSTUK 6. - Moederschapsbescherming

Art. 129. Artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt aangevuld met de volgende zinnen:

« Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste

2 *20100212 DO148.doc*

twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werkneemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken. ».

Art. 130. In artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het eerste lid

vervangen als volgt:

« Behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, mag een werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode van acht weken gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen. ».

Art. 131. Artikel 38, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld met een lid, luidende : « Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken. ».

Art. 132. De artikelen 129 tot 131 treden in werking op 1 april 2009 en zijn van toepassing op de bevallingen vanaf deze datum.

2.2 Besluiten

[Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006](#) tot regeling van sommige verloven en terbeschikkingstellingen voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool.

2.3 Mededelingen

[Verlofdagen postnatale rust van 14 december 2009.](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 148 “Verlofdagen van postnatale rust hogescholen” is een instellingsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Deze instellingsgebonden dienstonderbreking geldt voor alle opdrachten van het personeelslid in de zendende instelling.

3 *20100212 DO148.doc*

Deze dienstonderbrekingcode geldt **alleen voor de hogescholen (hoofdstructuur 411)**.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden. Alle personeelscategorieën kunnen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Tijdelijke personeelsleden ontvangen een uitkering van het ziekenfonds.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking 148 verlofdagen van postnatale rust hogescholen worden genomen vanaf 1-4-2009.

De reglementering geldt voor bevallingsverloven met een effectieve bevallingsdatum vanaf 1 april 2009.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DIENSTONDERBREKING 063 DEELTIJDSE TERBESCHIKKINGSTELLING

WEGENS PERSOONLIJKE AANGELEGENHEDEN VOORAFGAAND AAN HET RUSTPENSIOEN
WORDT OPGEHEVEN

Ingevolge de artikelen 72 en 73 van het decreet van 18 december 2009 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2010, worden de maatregelen met betrekking tot de deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke redenen voorafgaand aan het rustpensioen voor personeelsleden van het onderwijs en van de psychosociale-centra, geschorst met ingang van 1 september 2010.

De laatst mogelijke uitstapdatum was 1 april 2010. **Het is bijgevolg niet langer mogelijk om na 1 april 2010** een deeltijdse terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen te bekomen.

Voor de personeelsleden die vóór 1 september 2010 (uiterlijk op 1 april 2010) reeds genoten van een deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen wijzigt er niets en ze kunnen deze deeltijdse terbeschikkingstelling verder blijven uitoefenen.

Het is dus niet mogelijk om nog **nieuwe** dienstonderbrekingen 063 te beginnen **na 1-4-2010**.

Omzendbrief

[PERS OND/I/6CR/SH/js](#) 15-12-1993 betreffende de Deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen voor personeelsleden van het onderwijs en van de

psychomedischsociale centra.

1 DO 150 VERLENGING BEVALLINGSVERLOF MET 1 DAG (GEWERKT OP DAG BEVALLING)

1. Omschrijving

Wanneer het vrouwelijk personeelslid de arbeid heeft aangevat op de dag van de bevalling, mag de verplichte postnatale periode van 9 weken beginnen na de dag van de bevalling.

Indien het vrouwelijk personeelslid gewerkt heeft op de dag van de bevalling wordt deze dag als extra dag bevallingsverlof toegekend.

Het personeelslid mag alleszins geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van 9 weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De dag van de bevalling behoort dus tot de postnatale periode.

De voormelde periode van negen weken begint te lopen op de dag na de dag van de bevalling wanneer het personeelslid de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

Dit geldt enkel voor de bevallingen die plaatshebben vanaf 1 maart 2009.

Betreffende tekst artikel 39 arbeidswet.

[¹ De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.]¹

Controles :

a) Deze dienstonderbreking kan **maximum 1 dag duren**.

b) De dag van deze dienstonderbreking moet liggen de dag na het einde van het bevallingsverlof waarop het betrekking heeft.

Het reguliere bevallingsverlof kan zo met 1 dag verlengd worden. Het is mogelijk dat het bevallingsverlof wordt verlengd omwille van de hospitalisatie van het kind. In dit geval mag de dag van deze dienstonderbreking liggen na de periode van de verlenging van het bevallingsverlof (dienstonderbreking

118).

2. Reglementering

2.1 Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971

1 *20100909 DO150 verlenging bevallingsverlof 1 dag.doc*

[Artikel 39 arbeidswet 16 maart 1971.](#)

[Artikel 53 Wet van 6 mei 2009 houdende diverse bepalingen.](#)

2.2 Besluiten

[Besluit Vlaamse Regering 22-7-1993](#) betreffende het ziekte-, bevallings- en borstvoedingsverlof toegekend aan tijdelijk aangestelde personeelsleden van de onderwijsinstellingen, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

[Besluit Vlaamse Regering 22-7-1993](#) betreffende het ziekte-, bevallings- en borstvoedingsverlof toegekend aan vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsinstellingen, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

2.3 Omzendbrieven

[PERS/2005/02 \(13AC\)](#) - Bevallings-, vaderschaps- en onbezoldigd ouderschapsverlof - Tijdelijk aangestelde personeelsleden van de onderwijsinstellingen en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

[PERS/2005/03 \(13AC\)](#) - Bevallings-, vaderschaps- en onbezoldigd ouderschapsverlof - Tot de proeftijd toegelaten en vast benoemde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Deze persoonsgebonden dienstonderbreking geldt voor alle opdrachten van het personeelslid. Deze dienstonderbreking kan ook worden opgezonden in het hoger onderwijs.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden. Alle personeelscategorieën kunnen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

2 20100909 DO150 verlenging bevallingsverlof 1 dag.doc

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

Deze dag wordt bezoldigd omdat het personeelslid de arbeid heeft aangevat op de dag van de bevalling.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking 150 gewerkt op dag bevalling worden genomen vanaf 1-3-2009.

De reglementering geldt voor bevallingsverloven met een effectieve bevallingsdatum vanaf 1 maart 2009.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

3 *20100909 DO150 verlenging bevallingsverlof 1 dag.doc*

4

20110726 DO151.doc

De dienstonderbrekingcode 151 gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/5 de is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking (DO 028) maar nu met 1/5 de.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411). Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het BVR van 24 mei 2002 zal hieraan aangepast worden.

1. Omschrijving :

De personeelsleden mogen hun loopbaan met een vijfde onderbreken op voorwaarde dat: - zij een ambt met volledige prestaties uitoefenen;

- zij een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdambt; voor de personeelsleden die hun hoofdambt in meer dan één instelling uitoefenen, moet bij het aanvragen van de loopbaanonderbreking de volledige opdracht in aanmerking genomen worden, de eventuele opdracht in (een) hogescho(o)l(en) inbegrepen;

- zij vast benoemd zijn (of tot de proeftijd toegelaten);

- zij tijdelijk zijn en aangesteld zijn voor een volledig schooljaar in een vacante of niet- vacante betrekking en tevens geheel reffectatievrij zijn;

- zij prestaties uitoefenen die samen vier vijfden van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Hiervoor komen zowel tijdelijke opdrachten als vastbenoemde opdrachten in aanmerking.

Prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, komen eveneens in aanmerking.

Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een loopbaanonderbreking met een vijfde krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen **20110726 DO151.doc** waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Opgelet: een personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt in uren waarvoor het ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet uiteraard wel gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden.

De nog te verrichten prestaties dienen steeds afgerond te worden naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

De dienstonderbreking 151 (gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/5 de) telt net zoals de code 152 (Gedeeltelijke

loopbaanonderbreking beroepsopleiding met 1/5 de) mee voor de **tijdsduurberekening van de maximumduur van 6 jaar gedeeltelijke loopbaanonderbreking**. Hiervoor worden dus de codes 028 (halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking), 094 (halftijdse loopbaanonderbreking om een beroepsopleiding te volgen), 151 en 152 in aanmerking genomen.

2. Reglementering :

[Omzendbrief personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap – Loopbaanonderbreking PERS/2011/05](#)

Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het [Besluit van de Vlaamse regering betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 24 mei 2002](#) zal hieraan aangepast worden.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 151 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

20110726 DO151.doc

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

2 Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/5 de (DO 151) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : GEDEELTELIJKE

LOOPBAANONDERBREKING VOOR BEROEPSOPLEIDING MET 1/5 DE – DO

152

De dienstonderbrekingcode 152 gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor beroepsopleiding met 1/5 de is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor beroepsopleiding (DO 094) maar nu met 1/5 de.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411). Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het BVR van 24 mei 2002 zal hieraan aangepast worden.

1. Omschrijving :

De vast benoemde en tijdelijke personeelsleden kunnen, voor zover zij voldoen aan alle voorwaarden, de toestemming krijgen om hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor de periode voor het volgen van een beroepsopleiding.

Onder beroepsopleiding moet worden verstaan:

- de beroepsopleiding zoals bepaald door het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding en georganiseerd door de in datzelfde besluit, Titel III, Hoofdstuk II vermelde centra;
- elke andere vorm van onderwijs en opleiding georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid waarvan het programma ten minste 120 uren op jaarbasis omvat.

De personeelsleden mogen hun loopbaan met een vijfde onderbreken op voorwaarde dat:

- zij een ambt met volledige prestaties uitoefenen;
- zij een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdambt; voor de personeelsleden die hun hoofdambt in meer dan één instelling uitoefenen, moet bij het aanvragen van de loopbaanonderbreking de volledige opdracht in aanmerking genomen worden, de eventuele opdracht in (een) hogescho(o)l(en) inbegrepen; - zij vast benoemd zijn (of tot de proeftijd toegelaten);

20110726 DO152.doc

- zij tijdelijk zijn en aangesteld zijn voor een volledig schooljaar in een vacante of niet- vacante betrekking en tevens geheel reffectatievrij zijn;

1

- zij prestaties uitoefenen die samen vier vijfden van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Hiervoor komen zowel tijdelijke opdrachten als vastbenoemde opdrachten in aanmerking.

Prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, komen eveneens in aanmerking.

Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een loopbaanonderbreking met een vijfde krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Opgelet: een personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt in uren waarvoor het ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet uiteraard wel gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden.

De nog te verrichten prestaties dienen steeds afgerond te worden naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

De dienstonderbreking 152 (Gedeeltelijke loopbaanonderbreking beroepsopleiding met 1/5 de) telt net zoals de code 151 (gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/5 de) mee voor de **tijdsduurberekening van de maximumduur van 6 jaar gedeeltelijke loopbaanonderbreking**. Hiervoor worden dus de codes 028 (halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking), 094 (halftijdse loopbaanonderbreking om een beroepsopleiding te volgen), 151 en 152 in aanmerking genomen.

2. Reglementering :

[Omzendbrief personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap – Loopbaanonderbreking PERS/2011/05](#)

Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het [Besluit van de Vlaamse regering betreffende de onderbreking van de **20110726 DO152.doc** beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 24 mei 2002](#) zal hieraan aangepast worden.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 152 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

2

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

20110726 DO152.doc

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/5 de (DO 152) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20110726 DO153.doc

**SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : GEDEELTELIJKE
LOOPBAANONDERBREKING 50+ MET 1/5 DE – DO 153**

De dienstonderbrekingcode 153 gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ met 1/5 de is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ (DO 029) maar nu met 1/5 de.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411). Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het BVR van 24 mei 2002 zal hieraan aangepast worden.

1. Omschrijving :

De vastbenoemde personeelsleden kunnen vanaf 1 september of 1 oktober volgend op het bereiken van de leeftijd van vijftig jaar tot aan de vooravond van hun pensionering een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen in de vorm van :

1. halftijdse loopbaanonderbreking;
2. loopbaanonderbreking met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent.

Wie ervoor opteert om een gedeeltelijke loopbaanonderbreking met een vijfde te nemen vanaf de leeftijd van 50 jaar, kan steeds op 1 september overstappen naar een halftijdse loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 jaar. In dat geval is een nieuwe aanvraag vereist, zodat het bedrag van de onderbrekingsuitkeringen kan worden aangepast.

Opgelet: personeelsleden die op 31 augustus 2011 al genieten van een halftijdse loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 jaar, kunnen eenmalig op 1 september 2011 overstappen naar een loopbaanonderbreking met een vijfde vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Alle betrokken personeelsleden moeten vast benoemd of tot de proeftijd toegelaten zijn, zowel voor de prestatie-eenheden waarvoor zij de gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen, als voor de prestatie-eenheden die zij blijven uitoefenen.

Het personeelslid dat een onbeperkte gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar aanvraagt, moet uiteraard de vereiste leeftijd bereikt hebben vóór de aanvang van deze loopbaanonderbreking. Bovendien geldt deze vorm van loopbaanonderbreking enkel voor de vastbenoemde of tot de proeftijd toegelaten personeelsleden.

20110726 DO153.doc

De nog te verrichten prestaties door een personeelslid dat zijn beroepsloopbaan gedeeltelijk onderbreekt, moeten steeds afgerond worden naar de hogere eenheid, naargelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

Het personeelslid dat in dit stelsel een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgt, kan deze loopbaanonderbreking beëindigen, maar kan nadien niet meer terug intreden in het stelsel GLBO50+. Het kan daarna nog wel gebruik maken van de andere stelsels van loopbaanonderbreking, voor zover het uiteraard de maximumduur ervan nog niet uitgeput heeft.

Uitzondering: wanneer een personeelslid zijn GLBO50+ stopzet voor het nemen van een ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking voor medische bijstand of palliatieve zorgen (zie 13.2.), dan moet het nadien wel een nieuwe aanvraag indienen voor GLBO50+. Het personeelslid is in dit geval immers verplicht om zijn voorafgaande loopbaanonderbreking verder te zetten.

Een personeelslid dat gebruik maakt van deze mogelijkheid van loopbaanonderbreking kan er een einde aan stellen en een deeltijdse of volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen (TBSPA55+) krijgen vanaf het ogenblik dat hij aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Opmerking

De bijzondere aandacht wordt erop gevestigd dat bij de onbeperkte gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 jaar enkel opdrachten als vast benoemde in aanmerking komen.

Dit principe geldt:

- voor de uren waarvoor de GLBO50+ wordt toegekend en

- voor de 1/2de of 4/5de opdracht die het personeelslid moet blijven presteren.

Belangrijke conclusies die uit deze basisprincipes voortvloeien:

- 1) het personeelslid (50+) moet minstens 1/2 opdracht + 1 uur als vast benoemde presteren om een HLBO50+ te kunnen krijgen;
- 2) personeelsleden die een gecombineerde opdracht (vast + tijdelijk) uitoefenen kunnen geen GLBO50+ krijgen.

De personeelsleden mogen hun loopbaan met een vijfde onderbreken op voorwaarde dat:

- zij een ambt met volledige prestaties uitoefenen;

- zij een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdamt; voor de personeelsleden die hun hoofdamt in meer dan één instelling uitoefenen, moet bij het aanvragen van de loopbaanonderbreking de volledige opdracht in aanmerking genomen worden, de eventuele opdracht in (een) hogescho(o)l(en) inbegrepen;

20110726 DOI53.doc

- zij vast benoemd zijn (of tot de proeftijd toegelaten);

- zij prestaties uitoefenen die samen vier vijfden van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Hiervoor komen alleen de vastbenoemde opdrachten in aanmerking.

Prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, komen eveneens in aanmerking.

Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een loopbaanonderbreking met een vijfde krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen

waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Opgelet: een personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt in uren waarvoor het ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet uiteraard wel gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden.

De nog te verrichten prestaties dienen steeds afgerond te worden naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

2. Reglementering :

[Omzendbrief personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap – Loopbaanonderbreking PERS/2011/05](#)

Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het [Besluit van de Vlaamse regering betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 24 mei 2002](#) zal hieraan aangepast worden.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 153 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

20110726 DO153.doc

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ met 1/5 de (DO 153) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20110726 DO154.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : GEDEELTELIJKE

**LOOPBAANONDERBREKING IN HET KADER VAN
OUDERSCHAPSVERLOF**

MET 1/5 DE – DO 154

De dienstonderbrekingcode 154 gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof met 1/5 de is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof (DO 122) maar nu met 1/5 de.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411). Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het BVR van 24 mei 2002 zal hieraan aangepast worden.

1. Omschrijving :

De vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden hebben het recht om hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken om ouderschapsverlof in

het kader van de loopbaanonderbreking op te nemen. Voor elk kind hebben ze recht op ouderschapsverlof.

Dit ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking kan worden genomen:

- ofwel als een voltijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum 3 maanden;

- ofwel als een halftijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum 6 maanden;

- ofwel als een loopbaanonderbreking met een vijfde voor ouderschapsverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum 6 maanden. In dit geval moet het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefenen.

NIEUW

Vanaf 1 september 2011 bestaat er één uitzondering op het principe dat het ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking steeds voor een aaneengesloten periode moet worden genomen.

1

20110726 DO154.doc

Het ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking kan in bepaalde gevallen worden opgenomen in twee periodes,

- waarbij de eerste periode eindigt op de dag voor de vakantieperiode die valt in juli en/of augustus en

- waarbij de tweede periode begint op de dag na de vakantieperiode die valt in juli en/of augustus.

De opname in twee periodes is slechts mogelijk op voorwaarde dat:

- het ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking onmiddellijk aansluit op het bevallingsverlof, het verlof wegens moederschapsbescherming, het onbezoldigd ouderschapsverlof, het verlof met het oog op adoptie of pleegvoogdij of het geboorteverlof;

- de eerste periode van ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking maximaal 1 maand bedraagt.

Wie gebruik maakt van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te splitsen, moet wel voor de beide periodes hetzelfde volume van loopbaanonderbreking nemen. M.a.w., als het personeelslid de eerste periode van ouderschapsverlof neemt in de vorm van voltijds ouderschapsverlof, dan moet de tweede periode van ouderschapsverlof eveneens verplicht in de vorm van een voltijdse loopbaanonderbreking genomen worden.

Neemt het personeelslid in de eerste periode van ouderschapsverlof een halftijds ouderschapsverlof, dan moet het gedurende de tweede periode eveneens verplicht een halftijds ouderschapsverlof opnemen. Hetzelfde geldt bij een ouderschapsverlof met een vijfde.

De personeelsleden mogen hun loopbaan met een vijfde onderbreken op voorwaarde dat:

- zij een ambt met volledige prestaties uitoefenen;
- zij een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdambt; voor de personeelsleden die hun hoofdambt in meer dan één instelling uitoefenen, moet bij het aanvragen van de loopbaanonderbreking de volledige opdracht in aanmerking genomen worden, de eventuele opdracht in (een) hogescho(o)l(en) inbegrepen;
- zij vast benoemd zijn (of tot de proeftijd toegelaten);

2

- zij tijdelijk zijn en aangesteld zijn voor een volledig schooljaar in een vacante of niet-vacante betrekking en tevens geheel reffectatievrij zijn;

20110726 DO154.doc

- zij prestaties uitoefenen die samen vier vijfden van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Hiervoor komen zowel tijdelijke opdrachten als vastbenoemde opdrachten in aanmerking.

Prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, komen eveneens in aanmerking.

Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een loopbaanonderbreking met een vijfde krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Opgelet: een personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt in uren waarvoor het ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet uiteraard wel gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden.

De nog te verrichten prestaties dienen steeds afgerond te worden naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

2. Reglementering :

[Omzendbrief personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap – Loopbaanonderbreking PERS/2011/05](#)

Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het [Besluit van de Vlaamse regering betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 24 mei 2002](#) zal hieraan aangepast worden.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

3

De dienstonderbreking 154 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411)

.

20110726 DO154.doc

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof met 1/5 de (DO 154) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : GEDEELTELIJKE

LOOPBAANONDERBREKING VOOR MEDISCHE BIJSTAND MET 1/5 DE – DO

155

De dienstonderbrekingcode 155 gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor het verstrekken van medische bijstand met 1/5 de is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor het verstrekken van medische bijstand (DO 105) maar nu met 1/5 de.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411). Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het BVR van 24 mei 2002 zal hieraan aangepast worden.

1. Omschrijving :

Vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden hebben het recht om loopbaanonderbreking voor het verstrekken van medische bijstand te nemen. Ze hebben het recht om hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt verstaan onder gezinslid, elke persoon die samenwoont met het personeelslid, en onder familielid zowel de bloed- als de aanverwanten. Voor de

toepassing van het eerste lid wordt onder zware ziekte verstaan, 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 voor het herstel.

20110726 DO155.doc

Voor tijdelijke personeelsleden die de beroepsloopbaan onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid, eindigt dat verlof in ieder geval als hun aanstelling eindigt.

De personeelsleden mogen hun loopbaan met een vijfde onderbreken op voorwaarde dat:

- zij een ambt met volledige prestaties uitoefenen;
- zij een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdambt; voor de personeelsleden die hun hoofdambt in meer dan één instelling uitoefenen, moet bij het aanvragen van de loopbaanonderbreking de volledige opdracht in aanmerking genomen worden, de eventuele opdracht in (een) hogescho(o)l(en) inbegrepen;
- zij vast benoemd zijn (of tot de proeftijd toegelaten);
- zij tijdelijk zijn en aangesteld zijn voor een volledig schooljaar in een vacante of niet-vacante betrekking en tevens geheel reffectatievrij zijn;
- zij prestaties uitoefenen die samen vier vijfden van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Hiervoor komen zowel tijdelijke opdrachten als vastbenoemde opdrachten in aanmerking.

Prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, komen eveneens in aanmerking.

Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een loopbaanonderbreking met een vijfde krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Opgelet: een personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt in uren waarvoor het ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet uiteraard wel gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden.

De nog te verrichten prestaties dienen steeds afgerond te worden naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

20110726 DO155.doc

2. Reglementering :

[Omzendbrief personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap – Loopbaanonderbreking PERS/2011/05](#)

Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het [Besluit van de Vlaamse regering betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 24 mei 2002](#) zal hieraan aangepast worden.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 155 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

20110726 DO155.doc

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor medische bijstand met 1/5 de (DO 155) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : GEDEELTELIJKE

LOOPBAANONDERBREKING VOOR PALLIATIEVE ZORGEN MET 1/5 DE – DO

156

De dienstonderbrekingcode 156 gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen met 1/5 de is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen (DO 089) maar nu met 1/5 de.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411). Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het BVR van 24 mei 2002 zal hieraan aangepast worden.

1. Omschrijving :

Vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden hebben, voor zover zij uiteraard voldoen aan alle voorwaarden, het **recht** om hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, voor het verstrekken van palliatieve zorgen aan een persoon krachtens de bepalingen van de artikelen 100bis en 102bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Het personeelslid heeft het recht om zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken, ingeval van palliatieve verzorging van een persoon. Dit hoeft niet noodzakelijk een familielid te zijn. Onder palliatieve zorgen wordt verstaan, elke vorm van bijstand

en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

De personeelsleden mogen hun loopbaan met een vijfde onderbreken op voorwaarde dat :

- zij een ambt met volledige prestaties uitoefenen;

- zij een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdambt; voor de personeelsleden die hun hoofdambt in meer dan één instelling uitoefenen, moet bij het aanvragen van de
1 loopbaanonderbreking de volledige opdracht in aanmerking genomen worden, de eventuele opdracht in (een) hogescho(o)l(en) inbegrepen;

- zij vast benoemd zijn (of tot de proeftijd toegelaten);

- zij tijdelijk zijn en aangesteld zijn voor een volledig schooljaar in een vacante of niet-vacante betrekking en tevens geheel reffectatievrij zijn;

- zij prestaties uitoefenen die samen vier vijfden van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Hiervoor komen zowel tijdelijke opdrachten als vastbenoemde opdrachten in aanmerking.

Prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, komen eveneens in aanmerking.

Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een loopbaanonderbreking met een vijfde krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Opgelet: een personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt in uren waarvoor het ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet uiteraard wel gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden.

De nog te verrichten prestaties dienen steeds afgerond te worden naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

2. Reglementering :

[Omzendbrief personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap – Loopbaanonderbreking PERS/2011/05](#)

Voor de hogescholen mag deze dienstonderbreking gebruikt worden conform de afspraken gemaakt in CAO III. Het [Besluit van de Vlaamse regering betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 24 mei 2002](#) zal hieraan aangepast worden.

2

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 156 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen met 1/5 de (DO 156) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : DIENSTVRIJSTELLING
VOORBEREIDINGSPROGRAMMA IN HET KADER VAN ADOPTIE – DO 157

1. Omschrijving :

Voorwaarden voor het opvangverlof (DO 007)

Tijdelijke, vastbenoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelsleden hebben recht op het opvangverlof wanneer ze een **kind jonger dan tien jaar** opnemen in hun gezin met de bedoeling om dit kind te adopteren of om er de pleegvoogdij over uit te oefenen. Enkel het personeelslid dat effectief adopteert of de pleegvoogdij uitoefent kan het opvangverlof verkrijgen. Dit betekent dat als beide gehuwde of samenwonende partners het kind effectief adopteren of er de pleegvoogdij over uitoefenen ze beiden van het verlof kunnen genieten.

Het opvangverlof bedraagt:

- Maximum zes ononderbroken weken als het opgenomen kind nog geen drie jaar is bij de aanvang van het opvangverlof;
- Maximum vier ononderbroken weken als het opgenomen kind drie jaar of ouder is bij de aanvang van het opvangverlof.

Wanneer het opgenomen kind mindervalide is, wordt de maximumduur van het opvangverlof verdubbeld. Als op een zelfde datum meer dan één kind in het gezin wordt opgenomen, geeft dit geen recht op een verlenging van de maximumduur van het opvangverlof.

Het opvangverlof van 4 of 6 weken wordt aangeduid met de **dienstonderbrekingcode 007**.

Dienstvrijstelling voor het volgen van het voorbereidingsprogramma in het kader van adoptie (DO 157)

Personeelsleden die het verplichte voorbereidingsprogramma in het kader van adoptie volgen hebben recht op dienstvrijstelling om afwezig te zijn voor de nodige duur om het voorbereidingsprogramma te volgen. Na afloop van het programma staven zij hun aanwezigheid met een bewijs van deelname bij de inrichtende macht. De leden van de inspectie leveren het bewijs van deelname via hiërarchische weg aan de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs of zijn gemachtigde.

Het gaat om korte afwezigheden die wel bovenop de duur komen van 4 of 6 weken. Deze korte afwezigheden worden aangeduid met **de dienstonderbrekingcode 157**.

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 1994 betreffende het opvangverlof voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding met het oog op adoptie en pleegvoogdij](#)

1

20110726 DO157.doc

[Omzendbrief Opvangverlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij PERS/2011/03](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 157 is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus maar niet in de hogescholen

(HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstvrijstelling voor het volgen van het voorbereidingsprogramma in het kader van adoptie (DO 157) kan in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES WEGENS ZIEKTE 50 – 74 % – DO 158

1. Omschrijving :

In CAO IX van 10 december 2010 is er een verandering van de regeling van VVP wegens ziekte opgenomen. **Deze regeling gaat in op 1 september 2011.**

“Tekst CAO IX - 8.Hernemen van de opdracht na ernstige of langdurige ziekte“

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte geeft aan het personeelslid de kans zich na ziekteverlof omwille van een ernstige of langdurige ziekte opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme. Het einddoel van dit verlofstelsel is het volledig hernemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende voor de aanvang van het ziekteverlof. Dit verlofstelsel wordt hervormd.

Personeelsleden hebben de mogelijkheid om aansluitend op een periode van bezoldigd ziekteverlof het werk te hervatten met verminderde prestaties. Deze prestaties moeten ten minste 50 % van een fulltime opdracht bedragen. Dit percentage is hetzelfde tijdens de gehele verlofperiode. Tijdens dit verlof heeft het personeelslid recht op het salaris dat of de salaristoelage die het personeelslid zou hebben ontvangen, mocht het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte hebben genoten.

Het verlof voor verminderde prestaties kan door:

- het personeelslid worden aangevraagd;
- het controleorgaan worden voorgesteld na een controle.

De behandelende arts stelt een plan op met als finaliteit het opnieuw opnemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende vóór het ziekteverlof een aanvang nam. In dit plan wordt bepaald aan welk percentage het personeelslid zal werken en wordt de vermoedelijke datum van volledige hervatting vastgelegd.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt door het controleorgaan toegestaan of geweigerd. De weigering moet ten aanzien van het personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd. De bestaande beroepsmogelijkheid blijft behouden.

Als het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte langer duurt dan twee maanden, gaat het controleorgaan op het einde van iedere periode van twee maanden na of de gezondheidstoestand van het betrokken personeelslid het verlof voor verminderde prestaties nog wettigt. Als dat niet het geval is, dan kan het controleorgaan haar toestemming intrekken. *20110726 DO158.doc*

Deze intrekking moet ten aanzien van het betrokken personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd. Tegen deze beslissing is beroep mogelijk.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte eindigt in de volgende gevallen:

1

- op het ogenblik dat het personeelslid de opdracht herneemt die het uit oefende vóór dat verlof;
- na de intrekking van de instemming van het controleorgaan;
- op het ogenblik dat het personeelslid geen recht meer heeft op bezodigd ziekteverlof.

De periode van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt, **pro rata, aangerekend op het aantal bezoldigde ziektedagen waarop het personeelslid aanspraak kan maken.**

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt mogelijk gemaakt voor vastbenoemde en in principe ook voor tijdelijke personeelsleden. Voor de tijdelijke personeelsleden kan het verlof nooit langer duren dan de feitelijke aanstelling van het personeelslid.

Ingangsdatum: uiterlijk 1 september 2011

De codes van VVP wegens ziekte worden :

158 VVP wegens ziekte 50 - 74 %

159 VVP wegens ziekte ≥ 75 %

De code 158 VVP wegens ziekte 50-74 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 50 en 74 % en wordt aangerekend voor een halve dag ziekteverlof.

De code 159 VVP wegens ziekte ≥ 75 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage van ≥ 75 % en wordt aangerekend voor 1/4 de dag ziekteverlof.

De oude dienstonderbrekingcode VVP wegens ziekte DO 002 kan vanaf 1-9-2011 enkel nog gebruikt worden in de hogescholen (HS 411) maar niet meer in de andere onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs.

20110726 DO158.doc

In de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs moeten vanaf 1-9-2011 de nieuwe codes 158 of 159 worden gebruikt.

2. Reglementering :

CAO IX van 10 december 2010.

Het Besluit en de omzendbrief betreffende ziekteverlof zullen hiervoor worden aangepast.

[Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding van 15-22008](#) [Omzendbrief betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding PERS/2007/07](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 158 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

Deze code kan worden opgezonden vanaf 1-9-2011 in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

20110726 DO158.doc

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte 50 – 74 % (DO 158) kan in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20110726 DO159.doc

**SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : VERLOF VOOR VERMINDERDE
PRESTATIES WEGENS ZIEKTE >= 75 % – DO 159**

1. Omschrijving :

In CAO IX van 10 december 2010 is er een verandering van de regeling van VVP wegens ziekte opgenomen. **Deze regeling gaat in op 1 september 2011.**

“Tekst CAO IX - 8. Hernemen van de opdracht na ernstige of langdurige ziekte“

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte geeft aan het personeelslid de kans zich na ziekteverlof omwille van een ernstige of langdurige ziekte opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme. Het einddoel van dit verlofstelsel is het volledig hernemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende voor de aanvang van het ziekteverlof. Dit verlofstelsel wordt hervormd.

Personeelsleden hebben de mogelijkheid om aansluitend op een periode van bezoldigd ziekteverlof het werk te hervatten met verminderde prestaties. Deze prestaties moeten ten minste 50 % van een fulltime opdracht bedragen. Dit percentage is hetzelfde tijdens de gehele verlofperiode. Tijdens dit verlof heeft het personeelslid recht op het salaris dat of de salaristoelage die het personeelslid zou hebben ontvangen, mocht het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte hebben genoten.

Het verlof voor verminderde prestaties kan door:

- het personeelslid worden aangevraagd;

- het controleorgaan worden voorgesteld na een controle.

De behandelende arts stelt een plan op met als finaliteit het opnieuw opnemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende vóór het ziekteverlof een aanvang nam. In dit plan wordt bepaald aan welk percentage het personeelslid zal werken en wordt de vermoedelijke datum van volledige hervatting vastgelegd.

20110726 DO159.doc

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt door het controleorgaan toegestaan of geweigerd. De weigering moet ten aanzien van het personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd. De bestaande beroepsmogelijkheid blijft behouden.

Als het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte langer duurt dan twee maanden, gaat het controleorgaan op het einde van iedere periode van twee maanden na of de gezondheidstoestand van het betrokken personeelslid het verlof voor verminderde prestaties nog wettigt. Als dat niet het geval is, dan kan het controleorgaan haar toestemming intrekken.

Deze intrekking moet ten aanzien van het betrokken personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd. Tegen deze beslissing is beroep mogelijk.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte eindigt in de volgende gevallen:

1

- op het ogenblik dat het personeelslid de opdracht herneemt die het uitoefende vóór dat verlof;
- na de intrekking van de instemming van het controleorgaan;
- op het ogenblik dat het personeelslid geen recht meer heeft op bezodigd ziekteverlof.

De periode van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt, **pro rata, aangerekend op het aantal bezoldigde ziektedagen waarop het personeelslid aanspraak kan maken.**

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt mogelijk gemaakt voor vastbenoemde en in principe ook voor tijdelijke personeelsleden. Voor de tijdelijke personeelsleden kan het verlof nooit langer duren dan de feitelijke aanstelling van het personeelslid.

Ingangsdatum: uiterlijk 1 september 2011

20110726 DO159.doc

De codes van VVP wegens ziekte worden :

158 VVP wegens ziekte 50 - 74 %

159 VVP wegens ziekte ≥ 75 %

De code 158 VVP wegens ziekte 50-74 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 50 en 74 % en wordt aangerekend voor een halve dag ziekteverlof.

De code 159 VVP wegens ziekte ≥ 75 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage van ≥ 75 % en wordt aangerekend voor 1/4 de dag ziekteverlof.

De oude dienstonderbrekingcode VVP wegens ziekte DO 002 kan vanaf 1-9-2011 enkel nog gebruikt worden in de hogescholen (HS 411) maar niet meer in de andere onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs.

In de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs moeten vanaf 1-9-2011 de nieuwe codes 158 of 159 worden gebruikt.

2. Reglementering :

CAO IX van 10 december 2010.

Het Besluit en de omzendbrief betreffende ziekteverlof zullen hiervoor worden aangepast.

[Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding van 1522008](#) [Omzendbrief betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding PERS/2007/07](#)

2

20110726 DO159.doc

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 159 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

Deze code kan worden opgezonden vanaf 1-9-2011 in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

20110726 DO159.doc

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte ≥ 75 % (DO 159) kan in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20110726 DO160.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : NIEUWE CODE

DIENSTONDERBREKING – UITZONDERLIJK VERLOF WEGENS

OVERMACHT

HOGESCHOLEN ONBEZOLDIGD DO 160

De naam van de bestaande dienstonderbreking 144 verlof wegens overmacht wordt gewijzigd naar “verlof wegens overmacht bezoldigd”.

Er wordt ook een nieuwe code gecreëerd. Dit is de dienstonderbreking 160 uitzonderlijk verlof wegens overmacht hogescholen onbezoldigd.

1. Omschrijving:

Aan het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven en terbeschikkingstellingen voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool wordt het volgende toegevoegd:

“Art. 8/1. Aan het personeelslid, vermeld in artikel 1, kan uitzonderlijk verlof toegestaan worden dat het gevolg is van de ziekte of van een ongeval van een van de volgende personen:

1° de echtgenoot of samenwonende partner;

2° een bloed- of aanverwant die onder hetzelfde dak woont;

3° een met het oog op zijn adoptie of de uitoefening van een pleegvoogdij opgenomen persoon die onder hetzelfde dak woont;

4° een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet onder hetzelfde dak woont.

De noodzaak van het verlof, vermeld in het eerste lid, wordt bewezen aan de hand van een doktersattest.

In de omstandigheden, vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 3°, wordt het verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit en wordt het bezoldigd. De duur van het verlof bedraagt ten hoogste vier dagen per kalenderjaar.

In de omstandigheid, vermeld in het eerste lid, 4°, kan het betrokken personeelslid ten hoogste vier dagen per kalenderjaar het verlof opnemen als onbezoldigd verlof dat

gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit, of als een verworven vakantiedag die afgetrokken wordt van het aantal vakantiedagen.”

1 Voor situatie 4° “een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet onder hetzelfde dak woont“ kan het betrokken personeelslid het verlof opnemen als **onbezoldigd** verlof dat gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit, of als een verworven vakantiedag die afgetrokken wordt van het aantal vakantiedagen.

Het onbezoldigd verlof wordt doorgegeven met de code **DO 160 “Uitzonderlijk verlof wegens overmacht hogescholen onbezoldigd”**. *20110726 DO160.doc*

Deze code kan alleen worden opgezonden in HS 411.

De hogescholen kunnen dan kiezen tussen een bezoldigd verlof (DO 144) of een onbezoldigd verlof (DO 160).

Er bestaat momenteel reeds **een dienstonderbrekingcode 144 verlof wegens overmacht**. De naam van deze code moet worden aangepast naar **“Verlof wegens overmacht bezoldigd”**. Deze code bestaat reeds en kan gebruikt worden door de onderwijsniveaus buiten de hogescholen maar ook door de hogescholen zelf. Deze dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

Hierdoor wordt het onderscheid gemaakt met dienstonderbreking 160 “Uitzonderlijk verlof wegens overmacht hogescholen onbezoldigd”.

2. Reglementering:

Link naar website Hoger Onderwijs.

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/werken/personielsadmin/hogescholen/mededeelingen/2011/md20110614_UitvoeringCAOIII.htm

Er gaat een besluit hierover worden gepubliceerd.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden):

2 De dienstonderbreking 160 is een instellingsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411). Alle personeelscategorieën van de hogescholen kunnen deze dienstonderbreking nemen :

MVDP-personeel (PC1), administratief personeel (PC 2), onderwijzend personeel (PC 3), opvoedend hulppersoneel (PC 6), administratief en technisch personeel (PC 16).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

20110726 DO160.doc

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het uitzonderlijk verlof wegens overmacht hogescholen onbezoldigd kan worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20110726 DO161.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : NIEUWE CODE
DIENSTONDERBREKING – PLEEGZORGVERLOF DO 161

Vanaf 1-9-2011 is de dienstonderbrekingcode 161 pleegzorgverlof geldig.

Deze code kan momenteel alleen worden opgezonden in de hogescholen (HS 411).

1. Omschrijving:

De hogescholen kennen aan hun personeelsleden een gelijkaardige regeling inzake pleegzorgverlof toe zoals uitgewerkt in uitvoering van artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het gaat om zes dagen per kalenderjaar die worden toegekend aan een werknemer die door de rechtbank, een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand is aangesteld als pleegouder.

Het pleegzorgverlof wordt toegekend voor de volgende gebeurtenissen die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie, waarbij de tussenkomst van de werknemer vereist is en waarvoor geen andere mogelijkheid bestaat om hierop aanwezig te zijn:

- 1° alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- 2° contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders of voor het pleegkind en de pleeggast belangrijke derden;
- 3° contacten met de dienst voor pleegzorg.

Het pleegzorgverlof kan ook voor andere situaties toegekend worden als aan de volgende voorwaarden voldaan is:

1° de bevoegde plaatsingsdienst levert een attest af dat verduidelijkt waarom het pleegzorgverlof noodzakelijk is;

2° de afwezigheid wordt niet gedekt door het uitzonderlijk verlof wegens overmacht.

Het pleegzorgverlof bedraagt ten hoogste zes dagen per kalenderjaar. Als twee personeelsleden uit hetzelfde pleeggezin beide zijn aangesteld als pleegouder kan slechts een van hen het pleegzorgverlof opnemen.

Het pleegzorgverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het pleegzorgverlof wordt bezoldigd.

1

20110726 DO161.doc 2. Reglementering:

Link naar website Hoger Onderwijs.
http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/werken/personeelsadmin/hogescholen/mededeelingen/2011/md20110614_UitvoeringCAOIII.htm

Er gaat een besluit hierover worden gepubliceerd.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 161 is een instellingsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Deze code kan momenteel alleen worden opgezonden in de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411). Alle personeelscategorieën van de hogescholen kunnen deze dienstonderbreking nemen :

MVDP-personeel (PC1), administratief personeel (PC 2), onderwijzend personeel (PC 3), opvoedend hulppersoneel (PC 6), administratief en technisch personeel (PC 16).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het pleegzorgverlof kan in de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : NIEUWE CODE
DIENSTONDERBREKING – VERLOF BIJ OVERLIJDEN OF HOSPITALISATIE
VAN
DE MOEDER (DO 162)

Vanaf 1-9-2011 is de dienstonderbrekingcode 162 “verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder” geldig.

Deze code kan momenteel alleen worden opgezonden in de hogescholen (HS 411).

1. Omschrijving:

Voor het personeel van de hogescholen wordt het vaderschapsverlof als gevolg van een overname van het moederschapsverlof bij een langdurige hospitalisatie of het overlijden van de moeder, dat geregeld is in het Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006, ook toegekend aan de samenwonende partner van de moeder.

Artikel 6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven en terbeschikkingstellingen voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 6. §1. In geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder heeft de samenwonende partner recht op een verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder.

§2. Bij overlijden van de moeder mag de duur van het in §1 vermelde verlof het deel van het bevallingsverlof, vermeld in artikel 2, dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden, niet overschrijden.

§3. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis neemt het in §1 vermelde verlof ten vroegste een aanvang vanaf de achtste dag na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven kalenderdagen duurt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het verlof, vermeld in het eerste lid, verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§4. Het verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

20110726 DO162.doc

Benoemde personeelsleden worden gedurende het verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder bezoldigd. Het verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder van tijdelijke personeelsleden wordt niet bezoldigd.”.

Hiervoor wordt er een nieuwe code gecreëerd. Dit is de code “**DO 162 Verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder**”. Dit wordt een instellingsgebonden dienstonderbreking. 1

Opmerkingen

De huidige code voor het vaderschapsverlof (DO 006) wordt opgeheven met ingang van 192011.

Voor het verlof nav de geboorte van de bevalling van de partner bestaat er ook reeds een code. Dit is de code 119 **Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind (10 dagen)**.

In de onderwijssector spreken we van 10 dagen **omstandigheidsverlof** wanneer een personeelslid tien dagen afwezig is naar aanleiding van de geboorte van een kind. Met het begrip **vaderschapsverlof** werd verwezen naar de omzetting van het postnataal bevallingsverlof van de moeder naar een vaderschapsverlof voor de vader in geval van hospitalisatie of overlijden van de moeder na de geboorte van het kind. Dit verlof zal nu

“verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder” noemen.

Ook voor **adoptieverlof** bestaat er reeds een code. Dit is de DO 007 adoptieverlof instellingsgebonden.

Vanaf 1 september 2011 zal er ook een code zijn voor het pleegzorgverlof. Dit is de DO 161 pleegzorgverlof.

2. Reglementering:

Link naar website Hoger Onderwijs.

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/werken/personneelsadmin/hogescholen/mededelingen/2011/md20110614_UitvoeringCAOIII.htm

Er gaat een besluit hierover worden gepubliceerd.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden):

De dienstonderbreking 162 is een instellingsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

20110726 DO162.doc

Deze code kan momenteel alleen worden opgezonden in de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411). Alle personeelscategorieën van de hogescholen kunnen deze dienstonderbreking nemen :

MVDP-personeel (PC1), administratief personeel (PC 2), onderwijzend personeel (PC 3), opvoedend hulppersoneel (PC 6), administratief en technisch personeel (PC 16).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder kan in de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20110726 DO162.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : GEBOORTEVERLOF – DO 163

Voor het geboorteverlof wordt er een nieuwe code **dienstonderbreking 163 geboorteverlof** gecreëerd. Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking die geldt voor alle opdrachten van het personeelslid.

De codes 006 vaderschapsverlof instellingsgebonden en 146 vaderschapsverlof persoonsgebonden worden opgeheven in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen vanaf 1-9-2011.

Het geboorteverlof (DO 163) kan vanaf 1-9-2011 alleen worden genomen in de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs.

De hogescholen gebruiken vanaf 1-9-2011 de **dienstonderbreking 162 “Verlof bij overlijden of hospitalisatie moeder”**.

Het geboorteverlof mag niet verward worden met de tien dagen omstandigheidsverlof waarop de echtgenoot of de samenwonende partner van de bevallen vrouw recht heeft. Hiervoor wordt voor alle onderwijsniveaus **de dienstonderbreking 119 Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind (10 dagen)** gebruikt.

1. Omschrijving :

1.1 Regeling betreffende het geboorteverlof

Als gevolg van sommige omstandigheden is het mogelijk dat de moeder haar bevallingsverlof niet of slechts gedeeltelijk kan opnemen en dat het restant aan de vader van het kind of de partner van de biologische moeder op zijn of haar verzoek kan worden toegekend. Dit verlof mag niet worden verward met de tien dagen omstandigheidsverlof waarop de echtgenoot of de samenwonende partner van de bevallen vrouw recht heeft.

1.2 Moeder opgenomen in ziekenhuis

Als de moeder van het kind opgenomen wordt in het ziekenhuis, krijgt de vader van het kind of de partner van de biologische moeder op zijn of haar verzoek geboorteverlof om in de opvang van het kind te voorzien, op voorwaarde dat:

1° het kind het ziekenhuis heeft verlaten

20110726 DO163.doc

2° de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven opeenvolgende kalenderdagen bedraagt. *Aanvang*

Het geboorteverlof kan op zijn vroegst aanvangen vanaf de achtste dag, te rekenen vanaf de geboorte van het kind.

Einde

Het verlof eindigt op het ogenblik dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

Voor de vader van het kind of de partner van de biologische moeder behoort de dag waarop de moeder het ziekenhuis verlaat tot de periode van het geboorteverlof.

Als het kind het ziekenhuis heeft verlaten en de moeder van het kind blijft verder opgenomen in het ziekenhuis wordt deze periode beschouwd als ziekteverlof.

1.3 Overlijden van de moeder

Als de moeder van het kind overlijdt, krijgt de vader van het kind of de partner van de biologische moeder op zijn of haar verzoek geboorteverlof om in de opvang van het kind te voorzien. In dat geval is de duur van het geboorteverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder bij haar overlijden nog niet had opgenomen.

2. Reglementering :

Het besluit en de omzendbrief betreffende bevallingsverlof, vaderschapsverlof en onbezoldigd ouderschapsverlof zullen worden aangepast met de regeling van geboorteverlof.

[Omzendbrief Bevallings-, vaderschaps- en onbezoldigd ouderschapsverlof - Tijdelijk aangestelde personeelsleden van de onderwijsinstellingen en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap](#)

Omzendbrief Bevallings-, vaderschaps- en onbezoldigd ouderschapsverlof - Tot de proeftijd toegelaten en vast benoemde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

2

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 163 is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

20110726 DO163.doc

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

De hogescholen gebruiken vanaf 1-9-2011 de **dienstonderbreking 162 “Verlof bij overlijden of hospitalisatie moeder”**.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd. Tijdelijke personeelsleden krijgen een uitkering van het ziekenfonds.

3

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het geboorteverlof kan in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2011.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20110726 DO163.doc

20120614 DO165.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : VERLOF VOOR OPDRACHT IN EEN

ANDERE GEMEENSCHAP IN BELGIË IN HET KADER VAN UITWISSELING

=

DO 165

1. Omschrijving :

Tijdelijke of vastbenoemde personeelsleden die aangesteld of geaffecteerd zijn in het ambt van onderwijzer of leraar in het basisonderwijs of het secundair onderwijs kunnen een verlof voor opdracht in een andere gemeenschap in België in het kader van uitwisseling krijgen om taalles Nederlands te geven. Dit is de dienstonderbreking 165.

Er is een uitwisseling met een andere gemeenschap in België, waarbij een personeelslid uit een andere gemeenschap in België wordt ingezet voor dezelfde duur en hetzelfde volume van opdracht in dezelfde school als het personeelslid dat het verlof neemt om taalles Duits of Frans te geven.

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het verlof voor opdracht in een andere gemeenschap in België in het kader van uitwisseling om taalles Nederlands te geven

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 165 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden van het basisonderwijs en het secundair onderwijs in de ambten van onderwijzer of leraar.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden.

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden. *20120614 DO165.doc*

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het verlof voor opdracht in een andere gemeenschap in België in het kader van uitwisseling kan in het basis-en het secundair onderwijs worden genomen vanaf 1 september 2012.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20120614 DO182.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : GEDEELTELIJKE LOOPBAANONDERBREKING 55+ HALFTIJD – DO 182

De dienstonderbrekingcode 182 gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+ halftijds is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ (DO 029) maar nu alleen voor vastbenoemde personeelsleden die **de leeftijd van 55 jaar** bereikt hebben in plaats van de leeftijd van 50 jaar.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden **vanaf 01-09-2012** in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

1. Omschrijving :

De vastbenoemde personeelsleden kunnen vanaf 1 september of 1 oktober volgend op het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tot aan de vooravond van hun pensionering een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen in de vorm van :

1. halfzijdse loopbaanonderbreking;
2. loopbaanonderbreking met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent.

2. Reglementering :

Besluit tot wijziging van de regelgeving betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs, de centra voor leerlingenbegeleiding en de hogescholen (nog te publiceren)

[Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#)
[Omzendbrief personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap – Loopbaanonderbreking PERS/2011/05](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 182 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411). **20120614 DO182.doc**

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+ halftijds (DO 182) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf **1 september 2012**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20120614 DO183.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : GEDEELTELIJKE

LOOPBAANONDERBREKING 55+ MET 1/5 DE – DO 183

De dienstonderbrekingcode 183 gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+ met 1/5 de is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ met 1/5 de (DO 153) maar nu alleen voor

vastbenoemde personeelsleden die **de leeftijd van 55 jaar** bereikt hebben in plaats van de leeftijd van 50 jaar.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden **vanaf 01-09-2012** in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

1. Omschrijving :

De vastbenoemde personeelsleden kunnen vanaf 1 september of 1 oktober volgend op het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tot aan de vooravond van hun pensionering een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen in de vorm van :

1. halftijdse loopbaanonderbreking;
2. loopbaanonderbreking met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent.

2. Reglementering :

Besluit tot wijziging van de regelgeving betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs, de centra voor leerlingenbegeleiding en de hogescholen (nog te publiceren)

[Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#)
[Omzendbrief personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding gefinancierd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap – Loopbaanonderbreking PERS/2011/05](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 183 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen

(HS
411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

20120614 DO183.doc

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+ met 1/5 de (DO 183) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2012.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

**SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : OMSTANDIGHEIDSVERLOF
NAAR
AANLEIDING VAN DE GEBOORTE VAN EEN KIND HOGESCHOLEN
ONBEZOLDIGD – DO 184**

1. Omschrijving :

Er bestaat reeds een dienstonderbreking 119 “omstandigheidsverlof naar aanleiding van een geboorte van een kind (10 dagen)”. Deze dienstonderbreking gold voor alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen. Deze dienstonderbreking was bezoldigd voor de volledige 10 werkdagen.

Voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen worden echter alleen de eerste 3 werkdagen van de 10 werkdagen omstandigheidsverlof bezoldigd. De volgende 7 werkdagen wordt de betaling van het salaris geschorst en ontvangt het tijdelijk personeelslid een uitkering via het ziekenfonds, die door de hogeschool wordt aangevuld tot aan het nettosalaris.

Voor de DMFA-aangifte (= de multi-functionele kwartaalaangifte RSZ) maakt dit echter wel een verschil. Alleen de onbezoldigde dienstonderbrekingen worden met de DMFAkwartaalaangifte meegenomen. De bezoldigde dienstonderbrekingen worden door het doorgeven van de salarisgegevens opgevangen.

Dat is de reden waarom er voor tijdelijke personeelsleden van de hogescholen voor de 7 resterende werkdagen een andere onbezoldigde dienstonderbreking wordt doorgezonden.

Dit wordt **de dienstonderbreking 184 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen onbezoldigd”**.

Deze **onbezoldigde** dienstonderbreking wordt wel meegenomen in de DMFA-aangifte.

Voor de eerste 3 dagen omstandigheidsverlof die bezoldigd worden moet er voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen nog steeds de dienstonderbreking 119 worden gebruikt. Deze wordt niet meegezonden in de DMFA-aangifte.

De dienstonderbrekingcode 184 kan alleen worden opgezonden **vanaf 01-09-2013** voor tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411).

De dienstonderbrekingcode 119 omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind blijft bestaan.

Opmerkingen

Vroeger werd het omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind onder het gewone omstandigheidsverlof (DO 090) geplaatst. Dit is veranderd sinds 01-9-2005. Er werd voor de specifieke omstandigheid van de geboorte van een kind een nieuwe code voorzien.

In tegenstelling tot het “gewone” omstandigheidsverlof kan het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind immers onmiddellijk vervangen worden vanaf de eerste dag.

1

20130521 DO184.docx

In de onderwijssector spreken we van 10 dagen **omstandigheidsverlof** wanneer een personeelslid tien dagen afwezig is naar aanleiding van de geboorte van een kind. Met het begrip **vaderschapsverlof** wordt verwezen naar de omzetting van het postnataal bevallingsverlof van de moeder naar een vaderschapsverlof voor de vader in geval van hospitalisatie of overlijden van de moeder na de geboorte van het kind.

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven en terbeschikkingstellingen voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool van 31 maart 2006](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 184 is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Deze code kan alleen worden opgezonden in de hogescholen (HS 411) en kan alleen genomen worden door tijdelijke personeelsleden.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan alleen worden genomen door tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411) voor de laatste 7 werkdagen van de 10 werkdagen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind.

Voor de eerste 3 dagen die bezoldigd worden moet er voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen nog steeds de dienstonderbreking 119 “Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind (10 dagen)” worden gebruikt. Deze dienstonderbreking 119 is immers bezoldigd.

Ook de vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen moeten nog steeds de dienstonderbreking 119 “Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind (10 dagen)” gebruiken voor de volledige 10 werkdagen. Voor de vastbenoemde personeelsleden is er immers een bezoldiging voor de volledige 10 werkdagen.

Ook in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen wordt de code dienstonderbreking 119 nog steeds gebruikt en dit zowel voor de tijdelijke als voor de vastbenoemde personeelsleden.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen niet bezoldigd.

2

20130521 DO184.docx

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke anciënniteitsberekening van de tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden en voor de sociale anciënniteitsberekening van de vastbenoemde personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbreking 184 “omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd” kan door de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf **1 september 2013**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : DO 065 TBS WEGENS

AMBTSONTHEFFING IN HET BELANG VAN DE DIENST WORDT OPGEHEVEN

1. OMSCHRIJVING

De dienstonderbreking 065 TBS ambtsontheffing in het belang van de dienst wordt met ingang van 01-09-2013 opgeheven.

De terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst was reeds sinds 01-09-2012 opgeschort. Vanaf 01-09-2013 wordt door de benedenvermelde bepalingen van het onderwijsdecreet XXIII de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst volledig opgeheven.

Er kunnen vanaf 01-09-2013 geen nieuwe personeelsleden meer een TBS wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst krijgen. Wanneer de begindatum van een dienstonderbreking 065 ambtsontheffing in het belang van de dienst ligt op 01-09-2013 of later moet deze geweigerd worden. Deze mag niet meer worden opgezonden.

Door de opschorting van de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst kon deze dienstonderbreking ook niet meer genomen worden door nieuwe personeelsleden vanaf 01-09-2012.

Alleen de personeelsleden die reeds vóór 01-09-2012 (datum voor de opschorting) een TBS wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst hadden, kunnen deze wel behouden na 01-09-2012 en ook na 01-09-2013 indien deze ononderbroken wordt genomen.

2. REGLEMENTERING : BEPALINGEN IN HET ONDERWIJSDECREET XXIII

De opheffing van de TBS ambtsontheffing in het belang van de dienst gebeurt via de artikelen VI.8, VI.11 en VI.24 van het onderwijsdecreet XXIII.

2.1 GEMEENSCHAPSONDERWIJS

Opheffing van TBS ambtsontheffing in het belang van de dienst (DO 065) voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs m.i.v. 1 september 2013

Hoofdstuk VI. Rechtspositie onderwijspersoneel

Afdeling I. Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

Art. VI.8. Artikel 60 van hetzelfde decreet, opgeschort bij het decreet van 21 december 2012, wordt opgeheven.

20130828 DO065.doc

Opgeheven artikel :

Afdeling III Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

“**Art. 60.** De Vlaamse regering bepaalt de nadere regelen van de in artikel 82, e) bedoelde terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst. In afwachting dat de Vlaamse regering hieraan uitvoering verleent blijft de op 1 april 1991 bestaande regelgeving van kracht.”

Art. VI.11. Artikel 82, eerste lid, punt e), van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003 en opgeschort bij het decreet van 21 december 2012, wordt opgeheven.

Opgeheven artikel :

Afdeling IV. – Terbeschikkingstelling

“**Art. 82.** Onverminderd het bepaalde in de artikelen 65 en 66 betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel, kan het personeelslid onder de door de regering bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld :

e) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst”

2.2 GESUBSIDIEERD ONDERWIJS

Opheffing van TBS ambtsontheffing in het belang van de dienst (DO 065) voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs m.i.v. 1 september 2013

Afdeling II. Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding

Art. VI.24. Artikel 56, eerste lid, punt e), van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003 en opgeschort bij het decreet van 21 december 2012, wordt opgeheven.

Opgeheven artikel :

“**Art. 56.** Onverminderd de bepalingen betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel, kan het personeelslid onder de door de Vlaamse regering bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld :

20130828 DO065.doc

e) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;”

2.3 INWERKINGTREDING

Afdeling V. Inwerkingtreding

Art. VI.34. Dit hoofdstuk VI treedt in werking op 1 september 2013.

2.4 UITVOERINGSBESLUITEN INZAKE AMBTSONTHEFFING IN HET BELANG VAN DE DIENST

AFDELING IV. UITVOERINGSBESLUITEN INZAKE AMBTSONTHEFFING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Art. VI.29. Artikel 4 van het koninklijk besluit van 18 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 164 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, opgeschort bij het decreet van 21 december 2012, wordt opgeheven.

Art. VI.30. Artikel 5 van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 september 2000 en opgeschort bij het decreet van 21 december 2012, wordt opgeheven. Stuk

2066 (2012-2013) – Nr. 10 65 V L A A M S P A R L E M E N T

Art. VI.31. Artikel 5 van het koninklijk besluit van 18 juli 1933 tot vaststelling der reglementsbepalingen betreffende de terbeschikkingstelling der leden van het onderwijzend personeel, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 februari 1935 en de wet van 18 februari 1954 en opgeschort bij het decreet van 21 december 2012, wordt opgeheven.

Art. VI.32. Artikel 5 van het koninklijk besluit genomen ter uitvoering van artikel 7 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, wordt opgeheven.

Art. VI.33. Artikel 6 van hetzelfde koninklijk besluit wordt opgeheven.

20130828 DO065.doc

**SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : HERINSCHAKELING NA
DEFINITIEVE**

**ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF BEPERKING MEDEX–
DO
190**

1. Omschrijving :

Vanaf 1 september 2014 geldt er een nieuwe werkwijze voor vastbenoemde personeelsleden die definitief arbeidsongeschikt zijn.

Het doel is om door meer overleg tussen het schoolbestuur, het personeelslid en eventueel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en door deskundig advies, de mogelijkheden tot tewerkstelling van het personeelslid na te gaan en tot een overeenkomst over tewerkstelling te komen. Deze nieuwe regeling biedt een kader waarbinnen de werkgevers in het onderwijs, gesteund door de expertise van de betrokken artsen, een zorgzaam en sociaal personeelsbeleid kunnen voeren, waarbij ook de personeelsleden geresponsabiliseerd worden.

Met de nieuwe regeling komt er ook een einde aan de periode waarin de onderwijswetgeving de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking als middel voorschreef waarmee een personeelslid na een beslissing van MEDEX of in een reïntegratieprocedure ander of aangepast werk moest kunnen krijgen.

Overleg na de beslissing van MEDEX

Als MEDEX beslist dat het personeelslid definitief ongeschikt is om zijn gewone werkzaamheden uit te oefenen, maar wel geschikt bevonden is voor specifieke functies die door MEDEX worden bepaald, organiseert het schoolbestuur onmiddellijk opnieuw een overleg met het personeelslid en, indien het personeelslid hierom verzoekt, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, om de beslissing van MEDEX te concretiseren. Dat overleg moet leiden tot een van volgende conclusies:

1° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving;

2° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming;

3° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming;

4° geen tewerkstelling is mogelijk. Dan wordt de procedure als uitgeput beschouwd.

20140605 DO190.doc

De dienstonderbreking “Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking MEDEX” wordt alleen gebruikt voor de situatie 3 tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming tijdens de proefperiode.

Dit is terug te vinden bij de praktische richtlijnen van de omzendbrief in punt 7.3.1.

Voorbeeld. Een personeelslid is niet meer geschikt als leraar wiskunde, maar kan wel nog administratief werk uitoefenen. Het schoolbestuur biedt hem een proefperiode aan in een

1 nietorganieke betrekking in het ambt van administratief medewerker, met het oog op een nieuwe vaste benoeming in dat ambt.

Tijdens de proefperiode

Voor de titularis van de betrekking tijdens de proefperiode :

RL-1 leraar ato 4 voor 20 u met de vakcode 312 (wiskunde) waarvan 20 u opdrachtgebonden dienstonderbreking “Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking MEDEX“ (code 190).

De niet-organieke betrekking van het ambt van administratief medewerker moet niet aan AgODi en AHOVOS worden gemeld.

Voor de vervanger van de betrekking tijdens de proefperiode :

RL-1 leraar ato 1 voor 20 u met de vakcode 312 (wiskunde) met het stamboeknummer van de titularis en de reden van zijn afwezigheid (dienstonderbreking 190 Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking MEDEX).

2. Reglementering :

- [Deze wijzigingen maken deel uit van het decreet van 25 april 2014 betreffende het onderwijs XXIV.](#)

- [Edulex: PERS/2014/03 - Werkwijze vanaf 1 september 2014 voor de herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeelslid na een beslissing van MEDEX](#)
- [Edulex: PERS/2007/02 - Personeelslid voor 1 september 2014 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking na een beslissing van MEDEX. - Personeelslid definitief ongeschikt verklaard om zijn ambt uit te oefenen, doch geschikt bevonden voor een](#)

20140605 DO190.doc

- [Edulex: PERS/2011/06 - Welzijnsbeleid voor werknemers in het onderwijs: aangepast of ander werk](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 190 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

2

De dienstonderbreking kan genomen worden door **alle personeelsleden** van het gemeenschaps- of gesubsidieerd onderwijs die **in vast verband benoemd zijn** volgens de bepalingen van het decreet rechtspositie personeel gemeenschapsonderwijs of van het decreet rechtspositie gesubsidieerd onderwijs.

Tijdelijke personeelsleden kunnen deze dienstonderbreking niet nemen.

De dienstonderbreking is geldig voor de vastbenoemde personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke- en de sociale anciënniteitsberekening.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

20140605 DO190.doc

De dienstonderbreking “Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking MEDEX” (DO 190) kan worden genomen vanaf 1 september 2014.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

3

20140605 DO191.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : HERINSCHAKELING NA DEFINITIEVE

ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF BEPERKING IN HET KADER VAN RE-INTEGRATIEPROCEDURE – DO 191

1. Omschrijving :

Vanaf 1 september 2014 geldt er een nieuwe werkwijze voor vastbenoemde personeelsleden die definitief arbeidsongeschikt zijn.

Het doel is om door meer overleg tussen het schoolbestuur, het personeelslid en eventueel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en door deskundig advies, de mogelijkheden tot tewerkstelling van het personeelslid na te gaan en tot een overeenkomst over tewerkstelling te komen. Deze nieuwe regeling biedt een kader waarbinnen de werkgevers in het onderwijs,

gesteund door de expertise van de betrokken artsen, een zorgzaam en sociaal personeelsbeleid kunnen voeren, waarbij ook de personeelsleden geresponsabiliseerd worden.

Met de nieuwe regeling komt er ook een einde aan de periode waarin de onderwijswetgeving de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking als middel voorschreef waarmee een personeelslid na een beslissing van MEDEX of in een reïntegratieprocedure ander of aangepast werk moest kunnen krijgen.

Overleg na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer : Schriftelijke overeenkomst

Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer inhoudt dat het betrokken personeelslid voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen en als het schoolbestuur en het personeelslid ermee akkoord gaan om dat advies te volgen, sluiten het schoolbestuur en het betrokken personeelslid een schriftelijke overeenkomst betreffende de vorm van tewerkstelling. Die tewerkstelling kan onder een van de volgende vormen:

1° tewerkstelling in het ambt van benoeming na aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving;

2° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming;

3° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming. Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer niet leidt tot een overeenkomst over tewerkstelling, wordt de procedure als uitgeput beschouwd.

20140605 DO191.doc

De dienstonderbreking “Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking in het kader van een re-integratieprocedure” wordt alleen gebruikt voor de situatie 3 tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming tijdens de proefperiode.

Dit is terug te vinden bij de praktische richtlijnen van de omzendbrief in punt 7.3.1.

Tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming

Voorbeeld. Een personeelslid is niet meer geschikt als leraar wiskunde, maar kan wel nog administratief werk uitoefenen. Het schoolbestuur biedt hem een proefperiode aan in een nietorganieke betrekking in het ambt van administratief medewerker, met het oog op een nieuwe vaste benoeming in dat ambt.

Tijdens de proefperiode

Voor de titularis van de betrekking tijdens de proefperiode :

RL-1 leraar ato 4 voor 20 u met de vakcode 312 (wiskunde) waarvan 20 u opdrachtgebonden dienstonderbreking “Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking in het kader van een reïntegratieprocedure“ (code 191).

De niet-organieke betrekking van het ambt van administratief medewerker moet niet aan AgODi en AHOVOS worden gemeld.

Voor de vervanger van de betrekking tijdens de proefperiode :

RL-1 leraar ato 1 voor 20 u met de vakcode 312 (wiskunde) met het stamboeknummer van de titularis en de reden van zijn afwezigheid (dienstonderbreking 191 Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking in het kader van een reïntegratieprocedure).

2. Reglementering :

- [Deze wijzigingen maken deel uit van het decreet van 25 april 2014 betreffende het onderwijs XXIV.](#)

20140605 DO191.doc

- [Edulex: PERS/2014/04 - Werkwijze vanaf 1 september 2014 voor de herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeelslid in het kader van een reïntegratieprocedure](#)
- [Edulex: PERS/2009/09 - Personeelslid voor 1 september 2014 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking na een advies van de preventieadviseurarbeidsgeneesheer in het kader van een procedure tot reïntegratie ingeroepen door het personeelsl](#)
- [Edulex: PERS/2011/06 - Welzijnsbeleid voor werknemers in het onderwijs: aangepast of ander werk](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

2

De dienstonderbreking 191 “Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking in het kader van een re-integratieprocedure“ is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan genomen worden door **alle personeelsleden** van het gemeenschaps- of gesubsidieerd onderwijs die **in vast verband benoemd zijn** volgens de bepalingen van het decreet rechtspositie personeel gemeenschapsonderwijs of van het decreet rechtspositie gesubsidieerd onderwijs.

Tijdelijke personeelsleden kunnen deze dienstonderbreking niet nemen.

De dienstonderbreking is geldig voor de vastbenoemde personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

20140605 DO191.doc

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbreking “Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of beperking in het kader van een reïntegratieprocedure“ (DO 191) kan worden genomen vanaf 1 september 2014.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

20141209 DO189.doc

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : LANGDURIG VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES WEGENS MEDISCHE REDENEN – DO 189

1. Omschrijving :

Als een personeelslid wegens langdurige medische ongeschiktheid de totale opdracht van zijn aanstelling en/of vaste benoeming niet meer kan uitoefenen en de geneesheerspecialist geen volledig hervatting van zijn oorspronkelijke opdracht in het vooruitzicht kan stellen, heeft het personeelslid vanaf 1 januari 2015 de mogelijkheid om met verminderde prestaties te werken via een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

In dat geval moet het personeelslid via een medisch attest een aanvraag indienen bij het controleorgaan. Daarbij voegt het personeelslid het aanvraagformulier “Aanvraag langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen”, opgemaakt door een geneesheer-specialist.

Als het personeelslid van het controleorgaan de goedkeuring krijgt om zijn ambt met verminderde prestaties uit te oefenen, dan heeft dat personeelslid het recht om een of meer ambten uit te oefenen die samen exact een percentage van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. **De nog uit te oefenen prestaties moeten altijd ten minste 50% en maximaal 75% van een fulltime opdracht bedragen.**

Uitzondering : een personeelslid dat vast benoemd is in een ambt dat slechts kan toegewezen worden aan één personeelslid (ondeelbaar ambt) of aan twee personeelsleden die elk met een halve opdracht worden belast (beperkt deelbaar ambt), moet zijn ambt steeds terug opnemen met 50%. Voorbeelden van dergelijke ambten in bepaalde onderwijsniveaus zijn: directeur, adjunct-directeur, technisch adviseur, technisch adviseurcoördinator, opvoeder, administratief medewerker.

Het volume van de nog te verrichten prestaties blijft ongewijzigd tijdens de periode van het langdurig VVP wegens medische redenen. Hierbij geldt één uitzondering: Als de gezondheidstoestand van het personeelslid achteruit gaat en hij het vastgelegde percentage niet meer aankan, dan kan hij tijdens een lopende periode van langdurig VVP medische redenen een nieuw onderzoek aanvragen bij het controleorgaan om het percentage van zijn prestaties te laten aanpassen.

1 **De nog te verrichten prestaties moeten steeds worden afgerond naar de hogere eenheid**, naargelang van het geval, op een volledige lestijd, een volledig lesuur, een volledig uur of op een schijf van 10% voor een ambt met volledige prestaties voor wat de personeelsleden van de CLB's betreft.

Het langdurig verlof VVP wegens medische redenen kan op om het even welk moment van het schooljaar ingaan. Het moet wel beginnen na een periode van ten minste dertig dagen ononderbroken afwezigheid wegens :

20141209 DO189.doc

- ziekteverlof
- terbeschikkingstelling wegens ziekte
- verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte na een arbeidsongeval - wederaanpassing met een halve dagtaak.

Het langdurig VVP medische redenen wordt in principe aangevraagd voor een volledig schooljaar. Enkel de eerste aanvraag vormt hierop een uitzondering en loopt tot het einde van het schooljaar dat volgt op het schooljaar waarin het langdurig verlof VVP medische redenen is gestart. Voor elke volgende verlenging is een aanvraag voor een periode van 12 maanden nodig. Het langdurig VVP wegens medische redenen kan meermaals worden verlengd, telkens voor een periode van 12 maanden. Voor elke verlenging moet telkens een nieuwe aanvraag worden ingediend bij het controleorgaan.

Het langdurig VVP medische redenen eindigt in de volgende gevallen :

1° Als de duur van de goedgekeurde periode van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen verstrijkt;

2° als niet meer voldaan is aan het volume van de werkhervatting

2 3° als de controlearts, of in het geval van beroep de arts-scheidsrechter, over een aanvraag tot wijziging van het volume van de nog te verrichten prestaties omwille van een achteruitgang van de gezondheidstoestand van het personeelslid, oordeelt dat het personeelslid niet meer in aanmerking komt voor een langdurig VVP medische redenen.

Het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen wordt niet aangerekend op het aantal dagen bezoldigd ziekteverlof waarop het personeelslid nog recht heeft.

2. Reglementering :

= [Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding van 15 februari 2008](#)

= [Omzendbrief betreffende 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 referentie PERS/2007/07](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 189 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1. De dienstonderbreking kan worden genomen vanaf 01012015. **20141209**
DO189.doc

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan genomen worden door **alle personeelsleden** van het gemeenschapsof gesubsidieerd onderwijs die **in vast verband benoemd zijn** volgens de bepalingen van het decreet rechtspositie personeel gemeenschapsonderwijs of van het decreet rechtspositie gesubsidieerd onderwijs. De personeelsleden moeten voor ten minste 50 % van een voltijdse opdracht vast benoemd zijn of tot de proeftijd toegelaten zijn.

Tijdelijke personeelsleden kunnen deze dienstonderbreking niet nemen.

3 De dienstonderbreking is geldig voor de vastbenoemde personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de universiteiten, de hogescholen en de Hogere Zeevaartschool.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

Tijdens het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen heeft het personeelslid recht op het salaris of de salaristoelage voor de uitgeoefende prestaties. Voor de niet-verrichte prestaties waarvoor het personeelslid het langdurig VVP medische redenen opneemt, ontvangt het 60 % van zijn salaris of salaristoelage.

6. Administratieve stand

Het langdurig VVP medische redenen wordt beschouwd als verlof, gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke- en de sociale anciënniteitsberekening.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbreking “Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen” (DO 189) kan worden genomen vanaf 1 januari 2015.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

4 Deze is onbepaald (31-12-4444).

TOELICHTING TOELICHTING	2015-0151	<i>Publicatie:</i> 05-10-2015
	Wijziging benaming halftijdse loopbaanonderbrekingen	
	<i>Contactpersoon:</i> Coen Bruyneel	
	<i>Bestemd voor:</i> Alle personeelsleden van de werkstations	situatieperiode: 01-01-1900 – 31-12-4444

Wijzigingen benamingen halftijdse loopbaanonderbrekingen

De benamingen van 6 halftijdse loopbaanonderbrekingen werden gewijzigd vanaf 1-092015. Zo wordt er een duidelijker onderscheid gemaakt tussen de halftijdse loopbaanonderbrekingen en de gedeeltelijke loopbaanonderbrekingen met 1/5 de. De nieuwe benamingen worden ook

automatisch naar het verleden doorgevoerd en verschijnen ook zo in de loopbaanoverzichten. Om die reden vangt de situatieperiode aan op 01/01/1900.

De gedeeltelijke loopbaanonderbrekingen met 1/5 de zijn reeds duidelijk te herkennen aan de benaming "met 1/5 de".

Nieuwe benamingen halftijdse loopbaanonderbrekingen vanaf 01-09-2015

Benamingen halftijdse loopbaanonderbrekingen vanaf 1-9-2015



Code	Dienstonderbreking	Hogeschool	bereik	RL	begindatum einddatum
------	--------------------	------------	--------	----	-------------------------

--	--	--	--	--	--

089	palliatieve zorgen		12		31.12.4444	029
	Halftijdse loopbaanonderbreking voor		O	1 en 12	01.01.1900	
028	Halftijdse loopbaanonderbreking	ja		O	1 en	01.01.1900
12		31.12.4444	ja			
			ja	ja	O	01.01.1997
31.12.4444						094
	Halftijdse loopbaanonderbreking 50 +					
			ja		1 en	01.01.1900

Halftijdse loopbaanonderbreking voor ja

Beroepsopleiding

31.12.444

Halftijdse loopbaanonderbreking voor O 1 en 12 01-06-2002 medische bijstand

105 Ouderschapsverlof in het kader van een

halftijdse loopbaanonderbreking 122

31-12-4444 O

01-09-1998

O 1 en 12 12

31-12-4444

Benamingen halftijdse loopbaanonderbrekingen tot 31-08-2015

Benamingen halftijdse loopbaanonderbrekingen tot 31-08-2015

Code

RL

Dienstonderbreking

Hogeschool bereik

begindatum

einddatum

028 Deeltijdse loopbaanonderbreking ja O 1 en 01.01.1900

31.12.4444

12

029 Gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50 + ja O 1 en 01.01.1997

31.12.4444

12

089 Deeltijdse loopbaanonderbreking voor ja ja ja ja O 1 en 12 01.01.1900 31.12.4444 palliatieve
zorgen Deeltijdse loopbaanonderbreking voor
Beroepsopleiding O

O 1 en 12 01.01.1900 31.12.444

094 Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor O 31-12-4444 12 01-06-2002 1 en

zware ziekte 01-09-1998 12 31-12-4444
Ouderschapsverlof in het kader van een gedeeltelijke
loopbaanonderbreking

105

122

**DO 196 verlof voor tijdelijk uitoefenen andere tewerkstelling niet codo's (art 3 1°)
CBE's**

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de toekenning van een verlof voor het uitoefenen van een andere tewerkstelling voor sommige personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie van 3 juli 2009.

<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex/database/document/document.asp?docid=14147>

De situaties zoals beschreven in artikel 3 punten 2° tot en met 6° van bovenvermeld besluit worden opgezonden via **dienstonderbreking 180 : “Verlof voor tijdelijk uitoefenen andere tewerkstelling (art 3 2° tot 6°) CBE's”**

Dit is een opdrachtgebonden (O) dienstonderbreking die voor een volledige opdracht of voor een gedeelte van de opdracht kan worden genomen. Het verlof voor tijdelijk uitoefenen van een andere tewerkstelling kan worden toegestaan voor een volledige opdracht of voor een gedeelte van de opdracht. Deze dienstonderbreking is van toepassing op de tijdelijke personeelsleden.

(Er zijn geen vastbenoemde personeelsleden in de CBE's).

Deze dienstonderbreking wordt niet bezoldigd. Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit.

Ingangsdatum : 1 september 2008.

De situatie zoals beschreven in artikel 3 1° van bovenvermeld besluit moet worden opgezonden via **de dienstonderbreking 196 “Verlof voor tijdelijk uitoefenen andere tewerkstelling niet codo's (art 3 1°) CBE's”**

In artikel 3 1° staat vermeld dat het personeelslid een verlof kan opnemen voor het opnemen van een andere tewerkstelling in of bij hetzelfde Centrum voor Basiseducatie, maar alleen voor de

uitoefening van een andere contractuele aanstelling gesubsidieerd door derden.

Op de opdracht als codo in het Centrum voor Basiseducatie wordt dan deze onbezoldigde dienstonderbreking 196 genomen. Het voordeel is dat dan de opdracht als niet-codo niet meer moet gevaloriseerd worden. De geldelijke anciënniteit kan dan doortellen op de oorspronkelijke opdracht als codo.

De dienstonderbreking 196 “Verlof voor tijdelijk uitoefenen andere tewerkstelling niet codo’s (art 3 1°) CBE’s” is een opdrachtgebonden (O) dienstonderbreking die voor een volledige opdracht of voor een gedeelte van de opdracht kan worden genomen. Het verlof voor tijdelijk uitoefenen van een andere tewerkstelling kan worden toegestaan voor een volledige opdracht of voor een gedeelte van de opdracht. Deze dienstonderbreking is van toepassing op de tijdelijke personeelsleden. (Er zijn geen vastbenoemde personeelsleden in de CBE’s).

Deze dienstonderbreking wordt niet bezoldigd. Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit.

Ingangsdatum : 1 september 2008.

1

20170323 DO046.docx

DO 046 – STAKING BIJ DE OPENBARE VERVOERDIENSTEN – HEIRKRACHT - NAAMSWIJZIGING

1. Inleiding

Momenteel wordt de dienstonderbreking 046 alleen gebruikt wanneer er zich een staking voordoet bij de openbare vervoerdiensten en het personeelslid in de onmogelijkheid is de school/het centrum te bereiken waar ze hun opdracht moeten vervullen.

Dit staat vermeld in punt 6 van de omzendbrief staking.

MAATREGELEN TE TREFFEN BIJ STAKING – VERZEKERING VAN TOEZICHT – VERANTWOORDELIJKHEID EN AANSPRAKELIJKHEID – PROCEDURES, ZENDINGEN EN FORMULIEREN - AFWEZIGHEID WEGENS STAKING VAN HET OPENBAAR VERVOER

2) Uitbreiding van het toepassingsgebied van de dienstonderbreking 046

Deze dienstonderbreking zal nu ook gebruikt worden voor alle situaties waar het personeelslid, buiten zijn wil om (heirkraft), de school of het centrum niet kan bereiken. Dit kunnen bv. transportproblemen omwille van externe gebeurtenissen met grote impact (bv. vulkaanuitbarsting in IJsland...) zijn maar ook bv. terreurdreiging, rampen....

Wanneer er om bovenvermelde redenen personeelsleden hun school of centrum niet kunnen bereiken zal dit ook kunnen worden doorgegeven met deze dienstonderbrekingcode.

Daarom wordt de omschrijving van de dienstonderbreking 046 uitgebreid met

“staking bij de openbare vervoerdiensten – heirkraft”.

3) Dat is alleen van belang wanneer er een vervanger kan worden aangesteld.

Wanneer er geen vervanger kan worden aangesteld volgens de geldende vervangingsregels

(afwezigheid 10 werkdagen, 14 kalenderdagenregel, 1-of 2-klassige school basisonderwijs,

VKA ...) moet deze dienstonderbreking **niet** naar de agentschappen AGODI of AHOVOKS worden gemeld.

ANDERE GEMEENSCHAP IN BELGIË IN HET KADER VAN UITWISSELING

=

DO 165 – DIENSTONDERBREKING 165 WORDT OPGEHEVEN

Vanaf 1 september 2012 werd er een verlof voor opdracht in een andere gemeenschap in België in het kader van uitwisseling gecreëerd.

Deze dienstonderbreking **wordt opgeheven**. Het ontwerp Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het verlof voor opdracht in een andere Gemeenschap in België in het kader van uitwisseling **werd niet definitief goedgekeurd**.

Daarom wordt het verlof voor opdracht in een andere gemeenschap in België in het kader van uitwisseling geannuleerd. Het kan dus niet meer gebruikt worden.

DIT WAREN DE KENMERKEN VAN HET VERLOF :

1. Omschrijving :

Tijdelijke of vastbenoemde personeelsleden die aangesteld of geaffecteerd zijn in het ambt van onderwijzer of leraar in het basisonderwijs of het secundair onderwijs kunnen een verlof voor opdracht in een andere gemeenschap in België in het kader van uitwisseling krijgen om taalles Nederlands te geven. Dit is de dienstonderbreking 165.

Er is een uitwisseling met een andere gemeenschap in België, waarbij een personeelslid uit een andere gemeenschap in België wordt ingezet voor dezelfde duur en hetzelfde volume van opdracht in dezelfde school als het personeelslid dat het verlof neemt om taalles Duits of Frans te geven.

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het verlof voor opdracht in een andere gemeenschap in België in het kader van uitwisseling om taalles Nederlands te geven.

Dit ontwerp Besluit werd echter niet definitief goedgekeurd.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 165 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden van het basisonderwijs en het secundair onderwijs in de ambten van onderwijzer of leraar.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

1 [20170323 DO165.doc](#)

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden.

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het verlof voor opdracht in een andere gemeenschap in België in het kader van uitwisseling kan in het basis-en het secundair onderwijs worden genomen vanaf 1 september 2012.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

2

20170323 DO212.docx

DO 212 Verlof mandaat Inspecteur-generaal – Coördinerend inspecteur

1. Omschrijving

Elke aanstelling in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal wordt volgens artikel 77 van het Decreet kwaliteit van 8 mei 2009 toegewezen **bij mandaat**.

De administratieve en geldelijke toestand van de vastbenoemde inspecteurs die het mandaat uitoefenen is geregeld volgens artikel 72 en 74 van het BVR van 5 februari 2010 tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2009.

HOOFDSTUK XII. - Verlof om een mandaat uit te oefenen

Art. 72.

§ 1. Het vastbenoemde personeelslid bij de inspectie krijgt een verlof om het mandaat van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal uit te oefenen.

§ 2. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt voor de inspecteur toegekend door de inspecteur-generaal en voor de coördinerend inspecteur door de Vlaamse Regering. Het verlof wordt verleend voor de volledige opdracht waarvoor het personeelslid vastbenoemd is.

Het verlof eindigt op het ogenblik dat het mandaat eindigt.

§ 3. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Met behoud van de bepalingen in artikel 74 heeft het personeelslid tijdens het verlof geen recht op salaris voor de prestaties waarvoor het verlof wordt toegekend.

Art. 73.

De houder van een mandaat in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal kan elke vorm van verlof, terbeschikkingstelling, afwezigheid of nonactiviteit verkrijgen als hij voldoet aan alle voorwaarden die ter zake gelden.

Art. 74.

§ 1. Het jaarsalaris tegen 100 % van de houder van een mandaat in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal is het jaarsalaris tegen 100 %, vastgesteld in een van de salarisschalen voor het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal, vermeld in artikel 58 en artikel 61.

§ 2. De mandaathouder die vastbenoemd is in een ambt bij de inspectie, ontvangt een salaris dat als vastbenoemde wordt uitgekeerd. De andere mandaathouders ontvangen het salaris dat aan een tijdelijk personeelslid wordt uitgekeerd.

§ 3. Het personeelslid ontvangt het salaris vanaf de dag waarop hij het mandaat effectief opneemt.

Het personeelslid behoudt het salaris gedurende de jaarlijkse vakantie, vermeld in artikel 68.

§ 4. De geldelijke toestand van de mandaathouder, vermeld in artikel 73, wordt geregeld overeenkomstig de specifieke voorschriften van het verlof, de terbeschikkingstelling, de afwezigheid of de non-activiteit.

2. Reglementering :

[Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009](#)

[Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs wat de rechtspositie van het personeel van de inspectie en de pedagogische begeleidingsdiensten betreft](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 212 “Verlof mandaat Inspecteur-generaal – Coördinerend inspecteur” is een opdrachtgebonden (O) dienstonderbreking die voor een volledige opdracht of voor een gedeelte van de opdracht kan worden genomen.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

Het verlof mandaat Inspecteur-generaal – Coördinerend inspecteur geldt alleen voor vastbenoemde inspecteurs, niet voor vastbenoemde personeelsleden buiten de inspectie die het mandaat van coördinerend inspecteur of inspecteur generaal opnemen. Het verlof mandaat Inspecteur-generaal – Coördinerend inspecteur kan dus enkel genomen worden op vastbenoemde opdrachten van inspecteur.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

Deze dienstonderbreking wordt genomen op de vastbenoemde opdracht als inspecteur en is onbezoldigd. De vastbenoemde opdracht als inspecteur wordt dus niet in betaling gesteld.

Het personeelslid wordt wel bezoldigd als vastbenoemd personeelslid in een van de salarisschalen voor het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbreking kan worden genomen vanaf 1 september 2009.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

2

20170323 DO213_214_215_216.doc

NIEUWE DIENSTONDERBREKINGEN VERLOF VOOR VERMINDERDE

PRESTATIES VOLTIJDS -HALFTIJD- MET 1/5^{DE} – AFWIJKING VOLUME – CODES

213-214-215-216

1. Omschrijving :

Vanaf 01-09-2017 worden de huidige verloven voor verminderde prestaties hervormd. De 3 bestaande verlofstelsels voor verlof voor verminderde prestaties (verlof voor verminderde prestaties voor sociale en familiale redenen, verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar en verlof voor verminderde prestaties voor wie 2 kinderen heeft jonger dan 14 jaar) worden stopgezet op 31-08-2017.

Zij worden vanaf 01-09-2017, buiten de 3 verloven voor verminderde prestaties 55+ (codes 217, 218 en 219), ook vervangen door 4 nieuwe dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties :

Codes dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties					
Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begindatum	Einddatum
213	Verlof voor verminderde prestaties voltijds	P	2	01-09-2017	onbepaald
214	Verlof voor verminderde prestaties halftijds	O	1 en 12	01-09-2017	onbepaald

215	Verlof voor verminderde prestaties met 1/5de	0	1 en 12	01-09-2017	onbepaald
-----	--	---	---------	------------	-----------

Deze dienstonderbrekingcodes kunnen worden opgezonden **vanaf 01-09-2017** in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618).

Volume van het verlof voor verminderde prestaties vanaf 01-09-2017 :

Het personeelslid kan uit de volgende mogelijkheden kiezen tijdens het verlof voor verminderde prestaties vanaf 01-09-

216	Verlof voor verminderde prestaties afwijking volume	0	1 en 12	01-09-2017	onbepaald	2017 : a) De arbeidsprestaties volledig onderbreken
b) De arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking						
1						
010	Verlof voor verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen	0	1	01-01-1900	31-08-2017	c) De arbeidsprestaties verminderen met een vijfde van een volledige betrekking 20170323

DO213_214_215_216.doc

d) Er bestaat ook een mogelijkheid om af te wijken van de bovenvermelde 3 volumes mits toestemming van het bevoegde bestuur. De afwijking op het volume is een recht voor een personeelslid dat zijn overlevingspensioen of onderbrekingsuitkering wil cumuleren met een salaris.

Contingent van het verlof voor verminderde prestaties vanaf 01-09-2017 :

- a) 24 maanden voor een verlof voor verminderde prestaties met volledige onderbreking van de arbeidsprestaties.
- b) 120 maanden voor een verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties. De periode van vermindering omvat zowel de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft, met een vijfde als afwijking van het volume.

De volgende dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties worden stopgezet op 3108-2017. Deze dienstonderbrekingen kunnen vanaf 01-09-2017 niet meer worden genomen.

Codes dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties die worden stopgezet op 31-08-2017

Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begin-datum	Einddatum
------	--------------------	--------	----	-------------	-----------

011	Verlof voor verminderde prestaties >50 jaar	0	1	01-01-1900	31-08-2017
012	Verlof voor verminderde prestaties 2 kinderen niet ouder dan 14 jaar	0	1	01-01-1900	31-08-2017
128	Verlof voor verminderde prestaties hogescholen	0	12	01-01-2006	31-08-2017

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.](#)

2 [Omzendbrief betreffende verlof voor verminderde prestaties \(referentie PERS/2017/02\)](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Zie eerste tabel onder punt 1. Omschrijving.

20170323 DO213_214_215_216.doc

De dienstonderbreking 213 verlof voor verminderde prestaties voltijds is persoonsgebonden en wordt opgezonden met een RL-2.

De dienstonderbrekingen 214, 215 en 216 verlof voor verminderde prestaties halftijds, met 1/5^{de} of afwijking volume zijn opdrachtgebonden en worden opgezonden via een RL-1 of RL12.

Deze codes kunnen worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties kunnen worden genomen door vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties worden voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

De dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties tellen mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

3 De dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties kunnen in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618) worden genomen vanaf **1 september 2017**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

4

20170323

Codes dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties 55+

Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begin-datum	Einddatum
217	Verlof voor verminderde prestaties vanaf 55 jaar halftijds	0	1 en 12	01-09-2017	onbepaald

DO217_218_219.doc

NIEUWE DIENSTONDERBREKINGEN VERLOF VOOR VERMINDERDE

PRESTATIES 55+ HALFTIJDEN - MET 1/5^{DE} - AFWIJKING VOLUME - CODES 217-218-219

1.

Omschrijving :

218	Verlof voor verminderde prestaties vanaf 55 jaar met 1/5 ^{de}	0	1 en 12	01-09-2017	onbepa
-----	--	---	---------	------------	--------

Vanaf

0109-2017 worden de huidige verloven voor verminderde prestaties hervormd. De 3 bestaande verlofstelsels voor verlof voor verminderde prestaties (verlof voor verminderde prestaties voor sociale en familiale redenen, verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar en verlof voor verminderde prestaties voor wie 2 kinderen heeft jonger dan 14 jaar) worden stopgezet op 31-08-2017.

Zij

worden vanaf 01-09-

2017, buiten de “gewone” 4 verloven voor verminderde prestaties (codes 213,214,215,216), ook vervangen door 3 nieuwe dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties 55+ :

De

219	Verlof voor verminderde prestaties vanaf 55 jaar afwijking volume	0	en 12	01-09-2017	onbepa
-----	---	---	-------	------------	--------

dienstonderbrekingcodes 217 en 218 kunnen worden opgezonden **vanaf 01-09-2017** in alle onderwijsniveaus waaronder

de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618). Een dienstonderbreking 219 kan vanaf 01-09-2017 worden

opgezonden
in alle

onderwijsniveaus waaronder de Centra voor Basiseducatie maar kan **niet** worden genomen

door de personeelsleden van de hogescholen.

Zowel vastbenoemde als tijdelijke personeelsleden die **de leeftijd van 55 jaar** bereikt hebben kunnen een verlof voor

verminderde prestaties 55+ nemen.

1

20170323

DO217_218_219.doc

Volume van het verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar vanaf 0109-

2017 :

Het personeelslid kan uit de volgende mogelijkheden kiezen tijdens het verlof voor verminderde prestaties 55+ vanaf

0109-2017 :

a) De arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking

b) De arbeidsprestaties verminderen met een vijfde van een volledige betrekking

c) Er bestaat ook een mogelijkheid om af te wijken van de bovenvermelde 2 volumes mits toestemming van het bevoegde bestuur. De afwijking op het volume is een recht voor een personeelslid dat zijn overlevingspensioen of onderbrekingsuitkering wil cumuleren met een salaris.

Duur van het verlof voor verminderde prestaties 55+ vanaf 01-09-2017 :

Het verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar kan onbeperkt genomen worden tot aan het pensioen.

De volgende dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties worden stopgezet op 31-082017. Deze dienstonderbrekingen kunnen vanaf 01-09-2017 niet meer worden genomen.

Codes dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties die worden stopgezet op 31-08-2017

128		O	12	01 -01 -2006	31 - 08 -2017
	Verlof voor verminderde prestaties hogescholen				
Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begin-datum	Einddatum
010	Verlof voor verminderde prestaties wegens sociale en familiale redenen	O	1	01-01-1900	31-08-2017
011	Verlof voor verminderde prestaties >50 jaar	O	1	01-01-1900	31-08-2017
012	Verlof voor verminderde prestaties 2 kinderen niet ouder dan 14 jaar	O	1	01-01-1900	31-08-2017

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.](#)

[Omzendbrief betreffende verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar \(referentie](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Zie eerste tabel onder punt 1. Omschrijving.

De dienstonderbrekingen 217, 218 en 219 verlof voor verminderde prestaties 55+ halftijds, met 1/5^{de} of afwijking volume zijn opdrachtgebonden en worden opgezonden via een RL-1 of RL-

12.

De codes 217 en 218 kunnen worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618).

Een dienstonderbreking 219 kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de Centra voor Basiseducatie maar kan **niet** worden genomen door de personeelsleden van de hogescholen.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbrekingen 217 en 218 verlof voor verminderde prestaties 55+ kunnen worden genomen door vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618).

Een dienstonderbreking 219 verlof voor verminderde prestaties 55+ afwijking volume kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de Centra voor Basiseducatie maar kan **niet** worden genomen door de personeelsleden van de hogescholen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

3

20170323 DO217_218_219.doc

De dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties 55+ worden voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

De dienstonderbrekingen verlof voor verminderde prestaties 55+ tellen mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbrekingen 217 en 218 verlof voor verminderde prestaties 55+ kunnen in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618) worden genomen vanaf **1 september 2017**.

Een dienstonderbreking 219 verlof voor verminderde prestaties 55+ afwijking volume kan vanaf 1 september 2017 worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de Centra voor Basiseducatie maar kan **niet** worden genomen door de personeelsleden van de hogescholen.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

4 *20170323 DO220.doc*

NIEUWE DIENSTONDERBREKING AFWEZIGHEID VOOR VERMINDERDE

Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begindatum	Einddatum	PRESTATIES – CODE 220
220	Afwezigheid voor verminderde prestaties	0	1 en 12	01-09-2017	onbepaald	1. Omschrijving Vanaf 01-09 worden de bestaande afwezigheden voor

2017

verminderde prestaties hervormd. De 3 huidige stelsels (afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, afwezigheid voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar en afwezigheid voor verminderde prestaties voor wie 2 kinderen heeft jonger dan 14 jaar) worden samengevoegd tot één stelsel, nl. afwezigheid voor verminderde prestaties. Tegelijk verdwijnt ook de

terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden en de afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen.

Zij worden vanaf 01-09-2017 vervangen door 1 nieuwe dienstonderbreking afwezigheid voor verminderde prestaties :

Code dienstonderbreking afwezigheid voor verminderde prestaties

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden **vanaf 01-09-2017** in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618).

Volume van de afwezigheid voor verminderde prestaties vanaf 01-09-2017 :

De afwezigheid voor verminderde prestaties kan worden toegestaan voor alle prestaties of voor een gedeelte van de prestaties waarmee het personeelslid in de instelling, het centrum of de dienst belast is. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de prestaties waarvoor het personeelslid vastbenoemd, tot de proeftijd toegelaten of tijdelijk aangesteld is.

Totale duur van de afwezigheid voor verminderde prestaties vanaf 01-09-2017 :

Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begin-datum	Einddatum
Codes dienstonderbrekingen afwezigheid voor verminderde prestaties, terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden, afwezigheid voor lange duur gewettigd door familiale redenen die worden stopgezet op 31-08-2017					

1 De totale duur van de afwezigheid, in een keer of in verschillende keren genomen, mag tijdens de volledige loopbaan van het personeelslid niet meer bedragen dan 60 maanden, ongeacht of de afwezigheid werd verkregen voor al de uitgeoefende prestaties of voor een deel ervan. Er wordt alleen rekening gehouden met de duur van de afwezigheden voor verminderde prestaties die zijn ingegaan vanaf 1 september 2017.

013	Afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden	0	en 12	01-09-1900	31-08-2017
-----	--	---	-------	------------	------------

014	Afwezigheid voor verminderde prestaties >50 jaar	0	en 12	01-01-1900	31-08-2017
-----	--	---	-------	------------	------------

DO220.doc

015	Afwezigheid voor verminderde prestaties 2 kinderen niet ouder dan 14 jaar	0	1 en 12	01-09-2017	31-08-2017
-----	---	---	---------	------------	------------

volgende

dienstonderbrekingen afwezigheid voor verminderde prestaties, terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden, afwezigheid voor lange duur gewettigd door familiale redenen worden stopgezet op 31082017.

Deze dienstonderbrekingen kunnen vanaf 01-09-2017 niet meer worden genomen.

022	Afwezigheid voor lange duur gewettigd door familiale redenen	P	2	01-01-1900	31-08-2017
098	Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (opdrachtgebonden)	O	1 en 12	01-09-2000	31-08-2017

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.](#)

[Omzendbrief betreffende afwezigheid voor verminderde prestaties \(referentie PERS/2017/01\)](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 220 afwezigheid voor verminderde prestaties is opdrachtgebonden en wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze dienstonderbreking kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618).

20170323 DO220.doc

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De afwezigheid voor verminderde prestaties kan worden genomen door vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De afwezigheid voor verminderde prestaties wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

3

6. Administratieve stand

Tijdens de afwezigheid voor verminderde prestaties is het personeelslid in de stand nonactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

De afwezigheid voor verminderde prestaties telt niet mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

Wanneer het personeelslid echter nog voor een deel van zijn betrekking effectief prestaties levert, loopt de geldelijke en de sociale anciënniteit wel door op basis van deze prestaties.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De afwezigheid voor verminderde prestaties kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) en de Centra voor Basiseducatie (HS 618) worden genomen vanaf **1 september 2017**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

4

**NIEUWE CODE VOOR LANGDURIG VERLOF VOOR VERMINDERDE
PRESTATIES WEGENS MEDISCHE REDENEN NA 24 MAANDEN DO 221 –**

OOM CODE 23 “Langdurig VVP MED 24 maanden”

1. Inleiding

Als een personeelslid wegens langdurige medische ongeschiktheid de totale opdracht van zijn aanstelling en/of vaste benoeming niet meer kan uitoefenen, en de geneesheerspecialist geen volledige hervatting van zijn oorspronkelijke opdracht in het vooruitzicht kan stellen, heeft het personeelslid de mogelijkheid om met verminderde prestaties te werken via een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

De eerste 24 maanden van het langdurig VVP MED is de betrekking niet vacant maar kan er wel een vervanger worden aangesteld.

Na een periode van 24 maanden langdurig VVP MED wordt het deel van de vastbenoemde opdracht waarvoor het personeelslid de goedkeuring heeft gekregen om het langdurig VVP medische redenen op te nemen **een vacante betrekking**. Het vastbenoemd personeelslid blijft echter na de vacantwording van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn verlof. De “vervanger” wordt dan titularis van deze uren en wordt aangesteld als tijdelijk personeelslid in een vacante betrekking.

2. Hoe moet bovenvermelde situatie elektronisch worden doorgegeven ?

De eerste 24 maanden van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen moet dit als volgt worden doorgegeven :

Voor de titularis :

RL-1 met de uren van de opdracht en met het aantal uren van de opdrachtgebonden langdurig VVP medische redenen (DO 189) en de einddatum ervan.

Voor de vervanger :

RL-1 ato 1 (tijdelijk niet-vacant) met de uren van de opdracht van de vervanger met als reden DO 189 en het stamboeknummer van de titularis.

Vanaf 24 maanden van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen moet dit als volgt worden doorgegeven :

Voor de titularis :

1

20170323 DO221.docx

RL-1 met de uren van de opdracht en met het aantal uren van de opdrachtgebonden langdurig VVP medische redenen na 24 maanden (DO 221) en de einddatum ervan. In het veld 31 van de RL1 “terugvordering” wordt de waarde OOM 23 (oorsprong omkadering) vermeld.

OOM 23 = Langdurig VVP MED 24 maanden”.

Het aantal uren van de dienstonderbreking “langdurig VVP medische redenen na 24 maanden

(DO 221)” moet gelijk zijn aan het aantal uren van de OOM-code 23. Hier wordt er een **registratiecontrole** op geplaatst.

Opdrachten met de OOM-code 23 worden “nieuwe” opdrachten. Op opdrachten met de OOMcode 23 kan er **geen vervanger** worden aangesteld.

Er wordt hier dus een nieuwe dienstonderbrekingcode en een nieuwe OOM-code gebruikt.

Voor de vervanger :

De “vervanger” van de uren van het langdurig VVP medische redenen na 24 maanden wordt aangesteld als tijdelijk personeelslid in een vacante betrekking.

RL-1 ato 2 (tijdelijk vacant ambt) met het aantal uren van de opdracht (gelijk aan het aantal uren langdurig VVP MED van de oorspronkelijke titularis).

Omdat deze uren als vacant worden beschouwd kan er later ook in vastbenoemd worden.

Wanneer het betreffende personeelslid later vastbenoemd wordt, wordt de ato 2- opdracht vervangen door een ato 4 opdracht (vastbenoemd).

RL-1 ato 4 (vastbenoemd) met het aantal uren van de opdracht (gelijk aan het aantal uren langdurig VVP MED van de oorspronkelijke titularis).

Samenvatting nieuwe codes :

De dienstonderbreking 189 langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen blijft bestaan en wordt gebruikt voor de eerste 24 maanden van het verlof. Deze dienstonderbreking kan worden genomen vanaf 01-01-2015.

De dienstonderbreking 221 langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen na 24 maanden wordt gebruikt wanneer het verlof 24 maanden overschrijdt. Deze dienstonderbreking kan worden genomen vanaf 01-01-2017.

De OOM-code 23 “Langdurig VVP MED 24 maanden” in het veld terugvordering (veld 31 van RL1) kan gebruikt worden vanaf 01-01-2017 voor de oorspronkelijke titularis. Het aantal uren van de dienstonderbreking “langdurig VVP medische redenen na 24 maanden (DO 221)” moet gelijk zijn aan het aantal uren van de OOM-code 23 in dezelfde opdracht (registratiecontrole).

20170323 DO221.docx

3) Reglementering

Besluit van de Vlaamse regering

[Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende 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](#) Hoofdstuk III/1 **Omzendbrief**

[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](#)

Het betreft rubriek 6 “Het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte”.

KENMERKEN VAN DE NIEUWE DIENSTONDERBREKING LANGDURIG VVP MEDISCHE REDENEN NA 24 MAANDEN – DO 221

De kenmerken van de nieuwe dienstonderbreking **221 langdurig VVP MED na 24 maanden** blijven gelijk met de dienstonderbreking 189 langdurig VVP MED voor de eerste 24 maanden.

1. Bereik van de nieuwe dienstonderbreking 221 langdurig VVP MED na 24 maanden (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 221 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1. De dienstonderbreking kan worden genomen vanaf 01-01- 2017.

2. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan genomen worden door **alle personeelsleden** van het gemeenschapsof gesubsidieerd onderwijs die **in vast verband benoemd zijn** volgens de bepalingen van het decreet rechtspositie personeel gemeenschapsonderwijs of van het decreet rechtspositie gesubsidieerd onderwijs. De personeelsleden moeten voor ten minste 50 % van een voltijdse opdracht vast benoemd zijn of tot de proeftijd toegelaten zijn.

Tijdelijke personeelsleden kunnen deze dienstonderbreking niet nemen.

De dienstonderbreking is geldig voor de vastbenoemde personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de universiteiten, de hogescholen en de Hogere Zeevaartschool.

3. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

20170323 DO221.docx

Tijdens het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen na 24 maanden heeft het personeelslid recht op het salaris of de salaristoelage voor de uitgeoefende prestaties.

Voor de niet-verrichte prestaties waarvoor het personeelslid het langdurig VVP medische redenen opneemt, ontvangt het 60 % van zijn salaris of salaristoelage.

4. Administratieve stand

Het langdurig VVP medische redenen na 24 maanden wordt beschouwd als verlof, gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

5. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke- en de sociale anciënniteitsberekening.

6. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbreking “Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen na 24 maanden” (DO 221) kan worden genomen vanaf **1 januari 2017**.

7. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking Deze is onbepaald (3112-4444).

NIEUWE DIENSTONDERBREKINGEN ZOR GKREDIET VANAF 2-9-2016

1. Omschrijving

Vanaf 2 september 2016 wordt het stelsel van loopbaanonderbreking hervormd naar een nieuw verlofstelsel, het zorgkrediet. Vanaf 2-9-2016 zullen de gewone voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking (waaronder ook de loopbaanonderbreking voor beroepsopleiding) en de loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar verdwijnen. Deze kunnen ten laatste ingaan op 1 september 2016. Vanaf 2-9-2016 kunnen deze niet meer worden genomen.

Het zorgkrediet kan worden genomen voor één van volgende motieven :

- Zorg voor een kind tot en met 12 jaar
- Medische bijstand
- Palliatieve zorg
- Zorg voor een kind met een handicap - Opleiding

Het zorgkrediet is een recht.

Volume van het zorgkrediet :

Het personeelslid kan uit volgende mogelijkheden kiezen tijdens het zorgkrediet : a) De arbeidsprestaties volledig onderbreken

b) De arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking

c) De arbeidsprestaties verminderen met een vijfde van een voltijdse betrekking. Het personeelslid moet in dat geval een voltijdse aanstelling hebben. **Contingent van het zorgkrediet :**

a) 18 maanden in geval van een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties;

b) 36 maanden bij een onderbreking tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling;

c) 90 maanden bij een onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

2. Reglementering

[Omzendbrief betreffende zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding PERS/2016/01](#)

[Omzendbrief betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs PERS/2011/05](#)

Het Besluit betreffende zorgkrediet is momenteel nog niet gepubliceerd.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Er zijn 15 nieuwe codes betreffende zorgkrediet gecreëerd. Er wordt per motief steeds de mogelijkheid geboden om het zorgkrediet voltijds, halftijds of met een vijfde te nemen. Deze codes kunnen worden opgezonden in alle onderwijsniveaus inclusief de hogescholen. De ingangsdatum van de volgende 15 codes is **2 september 2016**.

DO 197 : Zorgkrediet voor een kind tot en met 12 jaar voltijds. Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking (bereik P).

DO 198 : Zorgkrediet voor een kind tot en met 12 jaar halftijds. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 199: Zorgkrediet voor een kind tot en met 12 jaar met 1/5 de. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 200 : Zorgkrediet voor medische bijstand voltijds. Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking (bereik P).

DO 201 : Zorgkrediet voor medische bijstand halftijds. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 202 : Zorgkrediet voor medische bijstand met 1/5 de. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 203 : Zorgkrediet voor palliatieve zorg voltijds. Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking (bereik P).

DO 204 : Zorgkrediet voor palliatieve zorg halftijds. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 205 : Zorgkrediet voor palliatieve zorg met 1/5 de. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 206 : Zorgkrediet voor een kind met een handicap voltijds. Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking (bereik P).

DO 207 : Zorgkrediet voor een kind met een handicap halftijds. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 208 : Zorgkrediet voor een kind met een handicap met 1/5 de. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 209 : Zorgkrediet voor opleiding voltijds. Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking (bereik P).

DO 210 : Zorgkrediet voor opleiding halftijds. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

DO 211 : Zorgkrediet voor opleiding met 1/5 de. Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking (bereik O).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411). Ook contractuele personeelsleden van het onderwijs en de CLB's (ato 8 en 9) mogen deze dienstonderbrekingen nemen.

5. Worden de dienstonderbrekingen zorgkrediet bezoldigd ?

De 15 dienstonderbrekingen zorgkrediet worden niet bezoldigd, niet voor vastbenoemde personeelsleden en niet voor tijdelijke personeelsleden.

Voor het aantal prestatie-eenheden dat wordt geschorst of verminderd door zorgkrediet, krijgt het personeelslid noch een salaris of salaristoelage, noch een wachtgeld of wachtgeldtoelage.

De personeelsleden kunnen voor hun zorgkrediet wel een onderbrekingsuitkering ontvangen van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) van de Vlaamse Gemeenschap.

6. Administratieve stand

Tijdens het zorgkrediet is het personeelslid met verlof. Dat verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De 15 dienstonderbrekingen zorgkrediet kunnen worden genomen vanaf **2 september 2016**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking Deze is onbepaald (31-12-

4444).

LOOPBAANONDERBREKINGEN

Vanaf 2 september 2016 kunnen er 14 codes loopbaanonderbreking niet meer worden gebruikt voor **nieuwe aanvragen**.

Vanaf 2-9-2016 zullen de gewone voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking (waaronder ook de loopbaanonderbreking voor beroepsopleiding) en de loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar verdwijnen. Deze kunnen ten laatste ingaan op 1 september 2016. Vanaf 2-9-2016 kunnen deze niet meer voor **nieuwe dossiers** worden gebruikt.

Het betreft alle loopbaanonderbrekingen behalve de thematische loopbaanonderbrekingen (ouderschapsverlof, palliatieve zorgen, medische bijstand).

Het betreft de volgende 14 loopbaanonderbrekingen :

151	Gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/5 de	ja	O	1 en 12	01-09-2011	31-12-4444 31-12-4444
152	Gedeeltelijke LBO beroepsopleiding met 1/5 de	ja	O	1 en 12	01-09-2011	31-12-4444
153	Gedeeltelijke LBO 50+ met 1/5 de	ja	O	1 en 12	01-09-2011	31-12-4444
182	GLBO55+ halftijds	ja	O	1 en 12	01-09-2012	31-12-4444
183	GLBO55+ met 1/5 de	ja	O	1 en 12	01-09-2012	
185	GLBO met 1/3 de CBE's	neen	O	intern	01-09-2012	31-12-4444
186	GLBO met 1/4 de CBE's	neen	O	intern	01-09-2012	31-12-4444
187	GLBO55+ met 1/3 de CBE's	neen	O	intern	01-09-2012	31-12-4444
188	GLBO55+ met 1/4 de CBE's	neen	O	intern	01-09-2012	31-12-4444

De benedenvermelde
9 thematische

loopbaanonderbrekingen blijven bestaan.

Thematische loopbaanonderbrekingen

Deze 9 loopbaanonderbrekingen blijven dus parallel bestaan naast het nieuw ingevoerde zorgkrediet. Een personeelslid kan dus buiten het zorgkrediet nog steeds van deze 9 thematische loopbaanonderbrekingen gebruik maken. De personeelsleden kunnen voor deze thematische loopbaanonderbrekingen een onderbrekingsuitkering ontvangen van de RVA.

155	GLBO voor medische bijstand met 1/5 de	ja	O	1 en 12	01-09-2011	31-12-4444
156	GLBO voor palliatieve zorgen met 1/5 de	ja	O	1 en 12	01-09-2011	31-12-4444

AFWEZIGHEID AANGEPASTE ARBEID ZIEKENFONDS – DIENSTONDERBREKINGCODE

225

1. Inleiding

Momenteel is het zo dat contractuele personeelsleden en tijdelijke statutaire personeelsleden van het onderwijs die nog bezoldigd ziekteverlof hebben, verder een salaris ontvangen van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Wanneer hun recht op bezoldigd ziekteverlof echter is uitgeput ontvangen ze geen salaris meer, maar een uitkering van het ziekenfonds. Vanaf dat moment komen zij onder het toepassingsgebied van de privéwetgeving terecht voor wat betreft de regeling van het ziekteverlof.

Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserend arts

In bepaalde gevallen gebeurt het dat een werknemer, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, in afwachting van een volledig herstel, bij dezelfde werkgever het werk gedeeltelijk herneemt met toestemming van de adviserend arts. Het is bijgevolg mogelijk dat die personeelsleden in “afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds” kunnen geplaatst worden na beslissing van de adviserend arts van het ziekenfonds en na goedkeuring van de werkgever.

Het personeelslid bezorgt dan via de instelling de volgende documenten :

- Initiële toestemming van het ziekenfonds tot de toegelaten activiteit
- Het attest “verklaring in geval van een toegelaten activiteit als loontrekkende” (ZIMA 2)

2. Hoe moet bovenvermelde situatie elektronisch worden doorgegeven ?

Momenteel kunnen de scholen dergelijke situaties niet correct zenden naar het werkstation omdat er hiervoor binnen het onderwijs nog geen dienstonderbrekingcode is voorzien.

Om dit wel mogelijk te maken is **de dienstonderbreking 225 “afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds”** gecreëerd. Met deze dienstonderbreking kunnen scholen dan het gedeelte van de opdracht(en) opzenden waarvoor het personeelslid niet meer moet werken. Het personeelslid kan voor deze dienstonderbreking vervangen worden volgens de reguliere vervangingsregels.

Met deze dienstonderbrekingcode kan er ook een correcte aangifte gebeuren in het kader van DMFA/Capelo, ASR en ASR-ZIMA scenario 2. Aan deze dienstonderbrekingcode worden dan de juiste parameters voor DMFA/Capelo, ASR en ASR-ZIMA scenario 2 gehangen.

Voorbeeld :

Een voltijds tijdelijk leraar secundair is voor een volledig schooljaar 2020-2021 aangesteld voor een opdracht van 20/20. Hij is met ziekteverlof van 1-11-2020 tot 31-05-2021. Op 1-12-2020 is zijn ziekterecht uitgeput en is het personeelslid met onbezoldigd ziekteverlof. De adviserend arts van het ziekenfonds oordeelt dat het personeelslid halftijds kan hervatten vanaf 15/12/2020 tot 31/05/2021. Het schoolbestuur gaat hiermee akkoord.

Hoe moet dit elektronisch worden doorgezonden ?

Bericht geldig op 01/09/2020:

- RL-1 20 u leraar ATO 2 t.e.m. 30-6-2021

Bericht geldig op 1/11/2020:

- RL-2 melding ziekteverlof (stuurcode 23001) van 1/11/2020 tot 31/05/2021

Bericht geldig op 15/12/2020:

- RL-1 20 u leraar ATO 2 t.e.m. 30/06/2021 met opdrachtgebonden dienstonderbreking 225 “afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds” voor 10 u met begindatum 15/12/2020 en met einddatum 31/05/2021.

Bericht geldig op 15/12/2020:

- RL-2 annulatie ziekteverlof (stuurcode 25001) met begindatum 1/11/2020 tot 31/05/2021
- RL-2 melding ziekteverlof (stuurcode 23001) met begindatum 1/11/2020 en einddatum 14/12/2020

Hoe wordt het personeelslid bezoldigd ?

Het tijdelijk personeelslid ontvangt voor de periode van 01/09/2019 tot 30/11/2019 een salaris van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming voor een opdracht van 20/20.

Voor de periode van 1/12/2020 tot 14/12/2020 ontvangt de leraar een uitkering van het ziekenfonds.

Voor de periode van 15/12/2020 tot 31/05/2021 ontvangt het personeelslid een salaris voor 10/20 uur en een uitkering van het ziekenfonds.

Vanaf 01/06/2021 ontvangt het personeelslid opnieuw een salaris voor 20/20 u. Het is niet nodig om hiervoor nog een nieuw bericht op te zenden, tenzij de adviserend arts van het ziekenfonds de periode van aangepaste arbeid verlengt.

3) Reglementering

[Omzendbrief betreffende 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](#)

[Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 \[betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding\]](#)

[artikel 100, §2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994](#) [artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994](#)

KENMERKEN VAN DE NIEUWE DIENSTONDERBREKING AFWEZIGHEID AANGEPASTE ARBEID ZIEKENFONDS – DO 225

1. Bereik van de nieuwe dienstonderbreking 225 afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 225 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of met een RL-12. De dienstonderbreking kan worden genomen vanaf **01-09-2019**.

2. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

Alleen statutair tijdelijke personeelsleden (ato 1 en 2) en contractuele personeelsleden (ato 8 en 9) kunnen deze dienstonderbreking nemen.

Alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen kunnen deze dienstonderbreking nemen.

3. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

Deze dienstonderbreking wordt niet bezoldigd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Het tijdelijk personeelslid ontvangt een salaris voor het gedeelte van de opdracht(en) dat hij/zij nog presteert en ontvangt een uitkering van het ziekenfonds voor het gedeelte “afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (DO 225)”.

4. Administratieve stand

De afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds wordt beschouwd als non-activiteit.

5. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt niet mee voor de geldelijke- en de sociale anciënniteitsberekening. De geldelijke en sociale anciënniteit blijft voor het personeelslid wel doortellen op basis van de nog werkelijk uitgeoefende prestaties van

het personeelslid. Op basis van de nog uitgeoefende tijdelijke opdrachten bouwt het personeelslid ook nog recht op bezoldigd ziekteverlof voor tijdelijke personeelsleden op.

6. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking De dienstonderbreking

“afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds” kan worden genomen vanaf **01-09-2019**. Vanaf het schooljaar 2019-2020 wordt de bovenvermelde situatie voor tijdelijke personeelsleden van het onderwijs administratief geregeld.

7. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking Deze is onbepaald (31-12-4444).

DO 232 Halftijdse loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof schoolsoftwareleveranciers 2.doc

DO 232 : HALFTIJDSE LOOPBAANONDERBREKING VOOR CORONA- OUDERSCHAPSVERLOF

1. Omschrijving :

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden kunnen tijdens de periode van 1 mei 2020 tot 30 september 2020 **loopbaanonderbreking nemen voor corona-ouderschapsverlof**. Ze kunnen :

- a) **ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking**, op voorwaarde dat het personeelslid belast is met een of meer betrekkingen die samen ten minste 75% van het aantal prestatieeenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties (**DO 232**);
- b) **ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde**, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent (**DO 233**).

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen met akkoord van de werkgever. Het is dus een gunst en geen recht.

Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen :

- naar aanleiding van de geboorte van zijn/haar kind tot het kind twaalf jaar wordt;

- naar aanleiding van de adoptie van zijn/haar kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

- door een pleegouder aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor

pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar als het kind een gehandicapt kind is. In afwijking van het vorige lid, is er geen leeftijdsgrens als een kind of volwassene met een handicap opgevangen wordt door zijn ouders indien hij geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

De opname van het corona ouderschapsverlof gebeurt met een periode van één maand of een veelvoud daarvan. Als de opname van het corona ouderschapsverlof met een volle maand niet meer mogelijk is dan kan het personeelslid de resterende weken corona ouderschapsverlof opnemen.

Het corona-ouderschapsverlof wordt niet in rekening gebracht van het krediet van het gewone ouderschapsverlof. Het gaat dus om een bijkomend verlof.

De personeelsleden die momenteel een gewoon ouderschapsverlof opnemen, kunnen hun lopend gewoon ouderschapsverlof omzetten in een corona-ouderschapsverlof of anderzijds hun lopend gewoon ouderschapsverlof tijdelijk schorsen en een corona-ouderschapsverlof vragen.

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het corona-ouderschapsverlof, doet een **aanvraag bij zijn werkgever overeenkomstig de volgende bepalingen:**

1° het personeelslid brengt ten minste drie werkdagen op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte; 2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever;

3° het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

§2. De werkgever geeft het personeelslid schriftelijk zijn akkoord binnen een termijn van maximaal zes werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het coronaouderschapsverlof. Hij geeft binnen dezelfde termijn zijn akkoord met, naar gelang het geval, de omzetting van het ouderschapsverlof in coronaouderschapsverlof of met de schorsing van het ouderschapsverlof in toepassing van artikel 25/6.

§3. De onderbrekingsuitkering wordt schriftelijk aangevraagd bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ten laatste één maand na aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze aanvraag te verrichten.

De omzetting van het ouderschapsverlof en de schorsing van het ouderschapsverlof worden schriftelijk meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.”

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool en **het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011**

betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof

[Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#)

[Besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool](#) Koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof

Koninklijk besluit nr. 45 van 26 juni 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen, tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof en van de consumptiecheque

[Omzendbrief loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof PERS/2020/02](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 232 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De halftijdse loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof (DO 232) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 mei 2020.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is 30 september 2020.

DO 233 GLBO met 1-5de voor corona-ouderschapsverlof schoolsoftwareleveranciers 2.doc

DO 233 : GEDEELTELIJKE LOOPBAANONDERBREKING MET 1/5 DE VOOR CORONA-ouderschapsverlof

1. Omschrijving :

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden kunnen tijdens de periode van 1 mei 2020 tot 30 september 2020 **loopbaanonderbreking nemen voor corona-ouderschapsverlof**. Ze kunnen :

- a) **ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking**, op voorwaarde dat het personeelslid belast is met een of meer betrekkingen die samen ten minste 75% van het aantal prestatieeenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties (**DO 232**);
- b) **ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde**, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent (**DO 233**).

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen met akkoord van de werkgever. Het is dus een gunst en geen recht.

Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen :

- naar aanleiding van de geboorte van zijn/haar kind tot het kind twaalf jaar wordt;

- naar aanleiding van de adoptie van zijn/haar kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.
- door een pleegouder aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar als het kind een gehandicapt kind is. In afwijking van het vorige lid, is er geen leeftijdsgrens als een kind of volwassene met een handicap opgevangen wordt door zijn ouders indien hij geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

De opname van het corona ouderschapsverlof gebeurt met een periode van één maand of een veelvoud daarvan. Als de opname van het corona ouderschapsverlof met een volle maand niet meer mogelijk is dan kan het personeelslid de resterende weken corona ouderschapsverlof opnemen.

Het corona-ouderschapsverlof wordt niet in rekening gebracht van het krediet van het gewone ouderschapsverlof. Het gaat dus om een bijkomend verlof.

De personeelsleden die momenteel een gewoon ouderschapsverlof opnemen, kunnen hun lopend gewoon ouderschapsverlof omzetten in een corona-ouderschapsverlof of anderzijds hun lopend gewoon ouderschapsverlof tijdelijk schorsen en een corona-ouderschapsverlof vragen.

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het corona-ouderschapsverlof, doet een **aanvraag bij zijn werkgever overeenkomstig de volgende bepalingen:**

- 1° het personeelslid brengt ten minste drie werkdagen op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte;
- 2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in
 - 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever;
- 3° het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

§2. De werkgever geeft het personeelslid schriftelijk zijn akkoord binnen een termijn van maximaal zes werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het coronaouderschapsverlof. Hij geeft binnen dezelfde termijn zijn akkoord met, naar gelang het geval, de omzetting van het ouderschapsverlof in coronaouderschapsverlof of met de schorsing van het ouderschapsverlof in toepassing van artikel 25/6.

§3. De onderbrekingsuitkering wordt schriftelijk aangevraagd bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ten laatste één maand na aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze aanvraag te verrichten.

De omzetting van het ouderschapsverlof en de schorsing van het ouderschapsverlof worden schriftelijk meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.”

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool en **het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011** betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof [Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#)

[Besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool](#) Koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof

Koninklijk besluit nr. 45 van 26 juni 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen, tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof en van de consumptiecheque

[Omzendbrief loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof PERS/2020/02](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 233 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/5^{de} voor corona-ouderschapsverlof (DO 233) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 mei 2020.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is 30 september 2020.

DO 235 Volledige loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof schoolsoftwareleveranciers.doc

DO 235 : VOLLEDIGE LOOPBAANONDERBREKING VOOR CORONA-ouderschapsverlof

1. Omschrijving :

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden kunnen tijdens de periode van 1 juli 2020 tot 30 september 2020 een volledige **loopbaanonderbreking nemen voor corona-ouderschapsverlof.**

Bij een voltijdse onderbreking gelden geen voorwaarden met betrekking tot het volume van de prestaties. Het personeelslid oefent in dat geval geen prestaties meer uit.

Opgelet: voltijds corona-ouderschapsverlof is enkel mogelijk in de volgende situaties:

1° als het kind voor wie het corona-ouderschapsverlof wordt genomen een gehandicapt kind is;

2° als de ouder van het kind alleenwonend is. Onder alleenwonende ouder wordt verstaan, de persoon die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.

Voorbeeld:

Een personeelslid is alleenwonend en heeft een aanstelling van 14/20 in het basisonderwijs. Het kan een volledige loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof nemen voor 14/20.

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen met akkoord van de werkgever. Het is dus een gunst en geen recht.

Vanaf 1 juli 2020 kan een personeelslid dat een voltijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen neemt of een voltijds zorgkrediet neemt, die lopende loopbaanonderbreking of het lopend zorgkrediet omzetten naar voltijds coronaouderschapsverlof, op voorwaarde dat het daarvoor in aanmerking komt (zie hierboven).

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool en **het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011** betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof

[Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#)

[Besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool](#)

Koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof

Koninklijk besluit nr. 45 van 26 juni 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen, tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof en van de consumptiecheque

[Omzendbrief loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof PERS/2020/02](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 235 is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De volledige loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof (DO 235) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 juli 2020.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is 30 september 2020.

DO 227 Ouderschapsverlof GLBO met 1-10 de schoolsoftwareleveranciers.doc

GEDEELTELIJKE LOOPBAANONDERBREKING MET 1-10^{DE} VOOR OUDERSCHAPSVERLOF –

DO 227

De dienstonderbrekingcode 227 gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/10^{de} voor ouderschapsverlof is een zelfde soort loopbaanonderbreking als een gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1-5^{de} voor ouderschapsverlof (DO 154) maar nu met 1/10^{de} in plaats van 1/5^{de} van een ambt met volledige prestaties.

Deze dienstonderbrekingcode kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

1. Omschrijving :

De personeelsleden hebben het recht om hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken om een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof op te nemen. Voor elk kind hebben ze recht op ouderschapsverlof.

Wanneer op dezelfde datum meer dan één kind wordt geboren of wanneer op dezelfde datum meer dan één kind in het gezin wordt opgenomen, heeft het personeelslid voor ieder kind afzonderlijk recht op ouderschapsverlof.

Het ouderschapsverlof is niet voorbehouden aan één van beide ouders. Wanneer beide ouders tewerkgesteld zijn in het onderwijs of bij de overheid, kunnen ze beide, al dan niet gelijktijdig, aanspraak maken op ouderschapsverlof.

De opname van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1-10^{de} voor ouderschapsverlof is **een gunst** en geen recht. Het bevoegd bestuur kan de gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1-10^{de} voor ouderschapsverlof weigeren. Als de werkgever weigert, deelt de werkgever die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Een personeelslid kan de beroepsloopbaan met een tiende onderbreken, **in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van veertig maanden**, na akkoord van de werkgever. Als de werkgever weigert, deelt de werkgever die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

De personeelsleden hebben de mogelijkheid om bij het opnemen van hun ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende opnamevormen. Bij een wijziging van opnamevorm wordt rekening gehouden met het principe dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenstemt met twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking of met vijf maanden loopbaanonderbreking met een vijfde of met tien maanden loopbaanonderbreking met een tiende.

Wie een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een tiende neemt, moet: a) aangesteld zijn in een ambt met volledige prestaties;

b) een of meer betrekkingen blijven uitoefenen die samen negen tiende van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog te verrichten prestaties moeten altijd worden afgerond naar de hogere eenheid, naargelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#)

[Koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra](#)

[Omzendbrief loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 227 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1/10 de (DO 227) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen

(HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2020.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DO 228 volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg schoolsoftwareleveranciers.doc

DO 228 : VOLLEDIGE LOOPBAANONDERBREKING VOOR MANTELZORG

1. Omschrijving :

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden kunnen **vanaf 1-09-2020** ook loopbaanonderbreking nemen voor mantelzorg.

De loopbaanonderbreking voor mantelzorg is een nieuw specifiek stelsel van loopbaanonderbreking. Het is bedoeld voor personen die een erkenning hebben als mantelzorger.

Personeelsleden die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon, hebben het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor mantelzorg conform artikel 100ter en 102ter van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Een erkend mantelzorger is een persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger. Het Koninklijk Besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger is gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad (25-06-2020).

Een personeelslid heeft recht op één maand voltijdse loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon. Het personeelslid heeft over zijn gehele beroepsloopbaan recht op:

- maximaal 6 maanden volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg of
- maximaal 12 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg

Daarbij geldt dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenkomt met twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

2. Reglementering :

[De wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers](#) heeft wijzigingen aangebracht aan de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, waardoor een nieuw thematisch verlof in het leven is geroepen: het verlof voor erkende mantelzorgers. Deze wet is in werking getreden op 1 oktober 2019.

[Het Koninklijk Besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.](#)

[In het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#) is de rechtsgrond opgenomen om aan de personeelsleden van het onderwijs ook de mogelijkheid te geven een verlof voor mantelzorg op te nemen.

[Omzendbrief loopbaanonderbreking voor mantelzorg](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 228 is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg (DO 228) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2020.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DO 229 : HALFTIJDSE LOOPBAANONDERBREKING VOOR MANTELZORG

1. Omschrijving :

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden kunnen **vanaf 1-09-2020** ook loopbaanonderbreking nemen voor mantelzorg.

De loopbaanonderbreking voor mantelzorg is een nieuw specifiek stelsel van loopbaanonderbreking. Het is bedoeld voor personen die een erkenning hebben als mantelzorger.

Personeelsleden die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon, hebben het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor mantelzorg conform artikel 100ter en 102ter van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Een erkend mantelzorger is een persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger. Het Koninklijk Besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger is gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad (25-06-2020).

Een personeelslid heeft recht op één maand voltijdse loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon. Het personeelslid heeft over zijn gehele beroepsloopbaan recht op:

- maximaal 6 maanden volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg of
- maximaal 12 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg

Daarbij geldt dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenkomt met twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

2. Reglementering :

[De wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers](#) heeft wijzigingen aangebracht aan de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, waardoor een nieuw thematisch verlof in het leven is geroepen: het verlof voor erkende mantelzorgers. Deze wet is in werking getreden op 1 oktober 2019.

[Het Koninklijk Besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.](#)

[In het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#) is de rechtsgrond opgenomen om aan de personeelsleden van het onderwijs ook de mogelijkheid te geven een verlof voor mantelzorg op te nemen.

[Omzendbrief loopbaanonderbreking voor mantelzorg](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 229 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De halftijdse loopbaanonderbreking voor mantelzorg (DO 229) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2020.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DO 230 gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1-5de voor mantelzorg schoolsoftwareleveranciers.doc

DO 230 : GEDEELTELIJKE LOOPBAANONDERBREKING MET 1-5^{DE} VOOR MANTELZORG

1. Omschrijving :

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden kunnen **vanaf 1-09-2020** ook loopbaanonderbreking nemen voor mantelzorg.

De loopbaanonderbreking voor mantelzorg is een nieuw specifiek stelsel van loopbaanonderbreking. Het is bedoeld voor personen die een erkenning hebben als mantelzorger.

Personeelsleden die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon, hebben het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor mantelzorg conform artikel 100ter en 102ter van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Een erkend mantelzorger is een persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger. Het Koninklijk Besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger is gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad (25-06-2020).

Een personeelslid heeft recht op één maand voltijdse loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon. Het personeelslid heeft over zijn gehele beroepsloopbaan recht op:

- maximaal 6 maanden volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg of
- maximaal 12 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg

Daarbij geldt dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenkomt met twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

2. Reglementering :

[De wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers](#) heeft wijzigingen aangebracht aan de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, waardoor een nieuw thematisch verlof in het leven is geroepen: het verlof voor erkende mantelzorgers. Deze wet is in werking getreden op 1 oktober 2019.

[Het Koninklijk Besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorg en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorg.](#)

[In het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#) is de rechtsgrond opgenomen om aan de personeelsleden van het onderwijs ook de mogelijkheid te geven een verlof voor mantelzorg op te nemen.

[Omzendbrief loopbaanonderbreking voor mantelzorg](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 230 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1 of RL-12.

Deze code kan worden opgezonden in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden niet bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking met 1-5^{de} voor mantelzorg (DO 230) kan in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf 1 september 2020.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DO 237 OMSTANDIGHEIDSVERLOF NAAR AANLEIDING VAN DE GEBORTE VAN EEN KIND 82 %

SALARIS

1. Omschrijving :

Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind is het verlof dat een personeelslid kan opnemen om een aantal dagen afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind.

Een personeelslid heeft recht op omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling bij de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan de kant van het personeelslid vaststaat.

Als niemand het verlof opneemt op grond van afstamming, heeft het personeelslid dat gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind recht op het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling. Het gaat dus om de vader of de meeder van het kind.

Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling is een recht. Het bevoegd bestuur kan het verlof niet weigeren.

Het verlof moet steeds met volledige dagen genomen worden. Ook als het personeelslid deeltijds werkt, wordt elke dag

aangerekend. Als een personeelslid in verschillende instellingen of centra in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen werkt gedurende de dagen waarop het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling neemt, dan geldt dat verlof voor alle instellingen of centra binnen de onderwijsniveaus buiten de hogescholen.

In de hogescholen geldt het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (hier geboorteverlof genoemd) alleen in de hogeschool die het verlof heeft verzonden.

De begindatum van het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling is vrij te kiezen. Het verlof moet wel genomen worden binnen een periode van vier maanden vanaf de bevalling.

In de onderwijsniveaus buiten de hogescholen moeten minimaal 5 dagen aaneensluitend worden genomen. Als het bevoegde bestuur akkoord gaat, mogen de voormelde 5 dagen ook niet aaneensluitend genomen worden. In de hogescholen moeten minimaal 7 dagen aaneensluitend genomen worden.

Het aantal werkdagen omstandigheidsverlof waarop een personeelslid recht heeft, is afhankelijk van de geboortedatum van het kind. Onderstaande tabel geeft een schematisch overzicht:

Datum van de geboorte	Aantal dagen omstandigheidsverlof
Tot en met 31 december 2020	10
Van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022	15
Vanaf 1 januari 2023	20

Vanaf 1-1-2021 heeft het personeelslid dus recht op 5 bijkomende dagen en vanaf 1-1-2023 recht op 10 bijkomende dagen.

Hiervoor is er reeds sinds 01-09-2005 de dienstonderbrekingcode 119 “omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind” gecreëerd. Deze dienstonderbreking wordt hernoemd naar : **“omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 100 % salaris”**.

Vanaf 1-1-2021 komt er hiervoor aanvullend **een nieuwe dienstonderbrekingcode 237**

“omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 82 % salaris” bij.

Codes omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind					
Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begindatum	Einddatum
119	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 100 % salaris	P	2	01-09-2005	onbepaald
237	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 82 % salaris	P	2	01-01-2021	onbepaald
184	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd	P	2	01-09-2013	onbepaald

Tijdens de eerste 10 werkdagen van het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind ontvangen de tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsniveaus buiten de hogescholen en de vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen een salaris op basis van 100 % van het brutosalaris. De bijkomende werkdagen ontvangen de tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden van de onderwijsniveaus buiten de hogescholen en de vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen een salaris op basis van 82 % van het brutosalaris. Voor de bepaling van dit salaris wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230€ (100%).

De bijkomende werkdagen zijn maximaal 5 werkdagen gedurende de periode van 1-1-2021 tot 31-12-2022 en maximaal

10 werkdagen voor de periode vanaf 1-1-2023.

De eerste 10 werkdagen van het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind worden in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen meegedeeld via de dienstonderbrekingcode 119. De volgende bijkomende werkdagen worden meegedeeld via de dienstonderbrekingcode 237.

Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind (= geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen

De dienstonderbrekingcode 184 omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd blijft ook bestaan. Voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen worden alleen de eerste 3

werkdagen van het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind bezoldigd. De volgende werkdagen wordt de betaling van het salaris geschorst en ontvangt het tijdelijk personeelslid een uitkering via het ziekenfonds, die door de hogeschool wordt aangevuld tot aan het nettosalarij gedurende 7 werkdagen. De eerste 3 werkdagen wordt voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen de dienstonderbrekingcode 119 gebruikt, de volgende werkdagen (ook de bijkomende dagen vanaf 1-1-2021 en 1-1-2023) wordt de dienstonderbreking 184 gebruikt.

De vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen moeten nog steeds de dienstonderbreking

119 “Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 100 % salaris” gebruiken voor de eerste 10 werkdagen van het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind. Voor de vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen is er immers een bezoldiging van een salaris op basis van 100% van het brutosalarij voor de eerste 10

werkdagen. De vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen moeten voor de periode vanaf 1-1-2021 ook de dienstonderbreking 237 “Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 82

% salaris” gebruiken voor de bijkomende 5 werkdagen vanaf 1-1-2021 en voor de bijkomende 10 werkdagen vanaf 1-1-2023.

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool en het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2009 betreffende het omstandigheidsverlof, het verlof wegens overmacht, het onbezoldigd ouderschapsverlof en het geboorteverlof in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder voor

bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof voor verminderde prestaties, gewettigd

door sociale of familiale redenen en de afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ten gunste van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft de uitbreiding van het geboorteverlof voor de personeelsleden van het onderwijs.

Nog te publiceren.

Omzendbrief omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling

Nog te publiceren.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden)

Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking 237 "Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 82 % salaris" kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus buiten de hogescholen.

In de hogescholen kunnen alleen de vastbenoemde personeelsleden deze dienstonderbreking nemen.

Alle personeelscategorieën uit het onderwijs kunnen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking 237 wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden bezoldigd aan een salaris op basis van 82 % van het brutosalaris. Vanaf de elfde werkdag van het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind ontvangt het personeelslid 82% van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht. Daarbij geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 26.230 euro aan 100%.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking worden genomen vanaf 112021.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is 31-12-4444.

DO 236 UITBREIDING VERLOF WEGENS OVERMACHT CORONA (versie 6 03/01/2022)

1. Omschrijving :

Personeelsleden die geconfronteerd worden met de sluiting van een kinderdagverblijf, school of instelling voor gehandicapten kunnen geconfronteerd worden met opvangproblemen. Ook als het kind in quarantaine of isolatie moet of verplicht afstandsonderwijs moet volgen, kunnen er opvangproblemen ontstaan. In dat geval moet er in overleg met de inrichtende macht of het centrumbestuur naar een oplossing gezocht worden. Als thuis werken niet mogelijk is, zal het personeelslid een verlofstelsel moeten nemen.

Personeelsleden kunnen daarvoor onder meer gebruik maken van het verlof wegens overmacht. U vindt meer informatie over het verlof wegens overmacht in de omzendbrief [“Verlof wegens overmacht” PERS/2021/07](#). Dit is de dienstonderbreking 144 “verlof wegens overmacht bezoldigd”. Dit zijn maximum 4 dagen per burgerlijk jaar. Dit verlof kan zowel door vastbenoemde als door tijdelijke personeelsleden genomen worden en is zowel voor vastbenoemde personeelsleden als voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd. Dit verlof kan vanaf 1 september 2021 zowel met volledige dagen als met halve dagen genomen worden.

Bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona voor de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020

Als het verlof wegens overmacht uitgeput is, heeft het personeelslid vanaf 16 november tot en met 31 december 2020 bijkomend recht op verlof wegens overmacht in één van de volgende gevallen:

1° wanneer een minderjarig kind dat met hem samenwoont hetzij niet naar zijn kinderdagverblijf kan gaan, hetzij niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;

2° wanneer hij een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, omdat dit centrum wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken.

Opgelet: dat recht op verlof wegens overmacht geldt enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk is.

Het verlof geldt voor de duur van de periode dat het kind niet terug naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan.

Het personeelslid brengt zijn inrichtende macht of zijn centrumbestuur onmiddellijk op de hoogte en bezorgt hem een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen. In dit attest bevestigt de betrokken instelling de sluiting van de klas, school of centrum voor opvang van gehandicapte personen als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken. Het attest vermeldt de periode gedurende welke de sluiting van toepassing is.

Dit bijkomend verlof wegens overmacht naar aanleiding van corona gedurende de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020 wordt aangeduid met **de code 236 “Uitbreiding verlof wegens overmacht corona”**.

In tegenstelling tot het gewone verlof wegens overmacht bezoldigd (DO 144) moet de nieuwe dienstonderbreking “uitbreiding verlof wegens overmacht naar aanleiding van corona (DO 236)” **steeds elektronisch gemeld worden** aan de agentschappen AGODI en AHOVOKS **ook** als er geen vervanger wordt aangesteld. De dienstonderbreking uitbreiding wegens overmacht wordt immers voor de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020 betaald aan **70 %** van het brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van de opdracht.

Het gewone verlof wegens overmacht bezoldigd (DO 144) moet alleen gemeld worden indien er een vervanger wordt aangesteld. Het gewone verlof wegens overmacht (DO 144) is voor 100 % bezoldigd.

Bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona voor de periode van 01-01-2021 tot 30-06-2021

De maatregel om verlof wegens overmacht te nemen in geval van sluiting van een kinderdagverblijf, school of opvangcentrum voor gehandicapten wordt verlengd en uitgebreid voor de periode van 01-01-2021 tot 30-06-2021.

Bovenop het verlof wegens overmacht heeft het personeelslid vanaf 1 januari tot en met 30 juni 2021 bijkomend recht op verlof wegens overmacht in één van de volgende gevallen:

1° als met het personeelslid een minderjarig kind samenwoont dat aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- het kind kan niet naar zijn kinderdagverblijf of school gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt, sluit als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;
- het kind moet verplicht afstandsonderwijs volgen;
- het kind moet in quarantaine of in isolatie om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;

2° als het personeelslid een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, of de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen niet langer kan genieten, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken.

Opgelet: dat recht op verlof wegens overmacht geldt enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk is.

Voor dit bijkomend verlof wordt eveneens **de bestaande dienstonderbrekingcode 236** gebruikt.

Deze dienstonderbrekingcode 236 wordt echter **anders bezoldigd** voor de periode van 01-01-2021 tot 30-06-2021 dan voor de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020.

Voor dit bijkomend verlof wegens overmacht ontvangt het personeelslid voor de periode van 01-01-2021 tot 30-06-2021 **80 %** van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht. Daarbij geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro aan 100%.

Bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona voor de periode van 8-11-2021 tot 31-12-2021

Bovenop het verlof wegens overmacht heeft het personeelslid vanaf **8 november 2021 tot en met 31 december 2021** bijkomend recht op verlof wegens overmacht in één van de volgende gevallen:

1° als met het personeelslid een minderjarig kind samenwoont dat aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- het kind kan niet naar zijn kinderdagverblijf of school gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt, sluit als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;
- het kind moet verplicht afstandsonderwijs volgen;
- het kind moet in quarantaine of in isolatie om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken.

2° als het personeelslid een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, of de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen niet langer kan genieten, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken.

Opgelet: dat recht op verlof wegens overmacht geldt enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk is.

Bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona voor de periode vanaf 1-1-2022

De Vlaamse regering heeft beslist om een bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona te verlenen **vanaf 1-1-2022**. De einddatum "31-12-2021" van deze dienstonderbreking wordt vervangen door onbepaald "31-12-4444". Er wordt geen einddatum op deze dienstonderbreking meer geplaatst omdat het niet duidelijk is hoe lang deze situatie nog zal duren.

Bovenop het verlof wegens overmacht heeft het personeelslid vanaf 8 november 2021 bijkomend recht op verlof wegens overmacht in één van de volgende gevallen:

1° als met het personeelslid een minderjarig kind samenwoont dat aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- het kind kan niet naar zijn kinderdagverblijf of school gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt, sluit als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;
- het kind moet verplicht afstandsonderwijs volgen;
- het kind moet in quarantaine of in isolatie om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;
- **het kind kan niet naar school omwille van de extra week kerstvakantie die start op 20 december 2021.**

2° als het personeelslid een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, of de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen niet langer kan genieten, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken.

Opgelet: dat recht op verlof wegens overmacht geldt enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk is.

2. Reglementering :

[Omzendbrief uitbreiding verlof wegens overmacht naar aanleiding van corona PERS/2020/05](#)

Het reeds bestaande verlof wegens overmacht bezoldigd (DO 144 - 4 dagen) wordt behandeld in [de omzendbrief](#)

["Verlof wegens overmacht" PERS/2021/07.](#)

Besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2021 houdende de verlenging van diverse maatregelen ingevolge COVID-19 voor het onderwijspersoneel, voor uitzonderlijke opvang in de internaten, IPO en MPIGO, busbegeleiders in het buitengewoon onderwijs en contactonderzoek door de centra voor leerlingenbegeleiding voor het tweede trimester van schooljaar 2020-2021

Besluit van de Vlaamse Regering van 13 november 2020 houdende diverse dringende maatregelen ingevolge COVID-19 voor de centra voor leerlingenbegeleiding, het onderwijspersoneel, de academies deeltijds kunstonderwijs, de centra voor volwassenonderwijs en de centra voor basiseducatie houdende wijziging van het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2020 tot toekenning van extra werkingsbudget voor de scholen van het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs omwille van de genomen maatregelen en hieraan verbonden extra onkosten gemaakt door de scholen tegen verspreiding van COVID19 m.b.t. de internaten.

Besluit van 26 maart 2021 van de Vlaamse Regering houdende de verlenging van diverse maatregelen ingevolge COVID-19 voor het onderwijspersoneel, voor uitzonderlijke opvang in de internaten, IPO en MPIGO, busbegeleiders in het buitengewoon onderwijs en contactonderzoek door de centra voor leerlingenbegeleiding voor het derde trimester van schooljaar 2020-2021

Besluit van de Vlaamse Regering van 3 december 2021 over een tijdelijke uitbreiding van het verlof wegens overmacht voor de personeelsleden van het onderwijs

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden.

Alle personeelscategorieën uit het onderwijs kunnen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden bezoldigd. De bezoldiging is wel anders naargelang van de periode.

Voor de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020 :

Het vastbenoemd of tijdelijk personeelslid ontvangt tijdens dit verlof wegens overmacht 70 % van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht.

Voor de periode van 01-01-2021 tot 31-12-4444 :

Het vastbenoemd of tijdelijk personeelslid ontvangt **80 %** van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht. Daarbij geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro aan 100%.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking worden genomen vanaf **16-11-2020**.

Het verlof geldt voor de duur van de periode dat het kind niet terug naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald "**31-12-4444**".

DO 238 VERLOF VOOR MEELOOPTRAJECT VOOR DIRECTEUR

1. Omschrijving :

Een meelooptraject van directeur is bedoeld om een personeelslid gedurende een bepaalde periode te laten meelopen met een of meerdere ervaren directeurs.

Een meelooptraject voor directeur kan opgenomen worden door een personeelslid dat aangesteld is in onderwijs of door een externe persoon die (nog) niet in onderwijs is aangesteld (een zgn. zijinstromer).

Het personeelslid in onderwijs kan tijdelijk aangesteld of vast benoemd zijn en moet minstens voor een halftijdse opdracht aangesteld zijn tijdens de duur van het meelooptraject. Personeelsleden die zijn aangesteld voor minder dan een halftijdse betrekking kunnen dit verlofstelsel niet nemen.

Het vastbenoemd of tijdelijk personeelslid moet voor het deel van zijn/haar opdracht een verlof voor meelooptraject voor directeur nemen op het deel van zijn/haar tijdelijke of vastbenoemde opdracht die hij/zij niet meer uitoefent. De dienstonderbreking moet worden genomen voor de helft van een ambt met volledige prestaties. Het volume van de halftijdse opdracht waarvoor het verlof wordt toegekend, moet altijd afgerond worden naar de hogere eenheid, naargelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

De zijinstromer moet minstens over het geschikte bekwaamheidsbewijs beschikken voor het ambt van directeur in het onderwijsniveau waar het meelooptraject zal plaatsvinden.

De inrichtende macht kan het personeelslid tijdens zijn afwezigheid voor de halftijdse opdracht in die opdracht vervangen.

De duurtijd van een meelooptraject bedraagt maximum zes opeenvolgende maanden voor een personeelslid dat reeds in onderwijs is aangesteld. Een dienstonderbreking 238 kan dus voor maximaal 6 opeenvolgende maanden worden genomen.

Een "zijinstromer" kan maximum drie opeenvolgende maanden deelnemen aan het meelooptraject voor directeur. Een personeelslid wordt als een "zijinstromer" beschouwd wanneer hij op de startdatum van het meelooptraject geen andere aanstelling heeft in het onderwijs buiten dit traject.

De mogelijkheid om een meelooptraject voor directeur te organiseren is een tijdelijke maatregel die geldt vanaf 1 maart 2021 tot en met 31 december 2022.

Voorbeeld

Een vastbenoemd leraar in het secundair onderwijs heeft een lesopdracht van 21/21 u. Hij is met zijn schoolbestuur tot een akkoord gekomen om gedurende 6 maanden een meelooptraject van directeur op te nemen voor de periode van 1 maart 2021 tot 31 augustus 2021. Hij krijgt daarvoor een verlof voor een meelooptraject voor directeur voor een halftijdse opdracht.

Elektronische melding :

Bericht geldig op 1-3-2021

RL-1 ambt leraar ATO 4 voor 21 u met begindatum opdracht 1-3-2021 en met einddatum opdracht 31-12-4444 en met de opdrachtgebonden dienstonderbreking 238 “verlof voor meelooptraject voor directeur” voor 11 u met begindatum 132021 en einddatum 31-08-2021.

Opmerkingen

Het personeelslid ontvangt een bezoldiging voor 21 u. De dienstonderbreking 238 “verlof voor meelooptraject voor directeur” is immers bezoldigd.

Het volume van de halftijdse opdracht waarvoor het verlof wordt toegekend, moet altijd afgerond worden naar de hogere eenheid, naargelang van het geval tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

Wanneer het gaat om een personeelslid dat reeds een opdracht in het onderwijs uitoefent, wordt de opdracht die effectief wordt uitgeoefend in het meelooptraject voor directeur niet aangegeven.

Een dienstonderbreking 238 “verlof voor meelooptraject voor directeur” mag niet gelegd worden op een effectief gepresteerde opdracht meelooptraject voor directeur die wordt aangeduid met een OOM-code 32. Een opdracht met OOM-code 32 (=MLD=meelooptraject directeur) mag immers alleen gebruikt worden voor de personeelsleden die op de startdatum van het meelooptraject voor directeur geen andere onderwijsopdracht hebben.

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Nog te publiceren.

Omzendbrief over de organisatie van een meelooptraject voor een kandidaat-directeur in het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Nog te publiceren.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden)

:

Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking 238 “Verlof voor meelooptraject voor directeur” kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van de volgende onderwijsniveaus :

- het basisonderwijs
- het deeltijds kunstonderwijs
- het secundair onderwijs
- de centra voor leerlingenbegeleiding
- de centra voor volwassenenonderwijs - de centra voor basiseducatie

Ook personeelsleden uit de internaten kunnen deze dienstonderbreking nemen.

Alle personeelscategorieën uit de bovenvermelde onderwijsniveaus kunnen deze dienstonderbreking nemen.

De personeelsleden uit het hoger onderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten kunnen deze dienstonderbreking **niet** nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

Tijdens het verlof voor meelooptraject voor directeur behoudt het personeelslid zijn volledige salaris, dus ook voor het deel waarvoor hij is vrijgesteld.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Tijdens het verlof voor meelooptraject bevindt het personeelslid zich in de stand dienstactiviteit. De vrijstelling gedurende het verlof telt dus mee voor de berekening van de dienstanciënniteit in zijn ambt van aanstelling.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking worden genomen vanaf 1-32021.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is 31-12-2022.

OOM32 TERUGVORDERINGSCODE MEELOOPTRAJECT DIRECTEUR

1. Omschrijving

Een meelooptraject van directeur is bedoeld om een personeelslid gedurende een bepaalde periode te laten meelopen met een of meerdere ervaren directeurs. Dit meelooptraject voor directeur kan opgenomen worden door een personeelslid dat aangesteld is in onderwijs of door een extern persoon dat (nog) niet aangesteld is in onderwijs (een zogenaamde zijinstromer). Deze instructie gaat over de laatste categorie, een extern persoon dat niet aangesteld is in onderwijs (zijinstromer), en betreft dus de opdrachten met terugvorderingscode meelooptraject directeur (MLD = OOM32).

Een personeelslid wordt als een “zijinstromer” beschouwd wanneer hij op de startdatum van het meelooptraject geen andere aanstelling heeft in het onderwijs buiten dit traject.

Een zijinstromer wordt voor de duur van het afgesproken meelooptraject, maximum voor drie maanden, voor een voltijdse opdracht als tijdelijk personeelslid aangesteld in een wervingsambt in het onderwijsniveau waar hij het meelooptraject zal opnemen.

Daartoe richt de inrichtende macht die het meelooptraject organiseert in een instelling van dat onderwijsniveau een niet-organieke betrekking op in een wervingsambt. Niet-organiek houdt in dat deze betrekking wordt ingericht buiten de omkadering van de instelling. Deze betrekking is daarom niet onderhevig aan de regels voor TADD, er kan geen vaste benoeming in worden toegewezen en de betrekking is ook niet onderhevig aan de reffectatieverplichtingen van de inrichtende macht.

De zijinstromer moet voldoen aan volgende aanstellingsvoorwaarden voor het wervingsambt waarin hij als tijdelijk personeelslid wordt aangesteld:

onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie, behoudens door de Vlaamse Regering te verlenen vrijstelling; de burgerlijke en politieke rechten genieten, behoudens een door de Vlaamse Regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling van nationaliteitsvoorwaarde; van onberispelijk gedrag zijn, zoals blijkt uit een uittreksel van het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren is afgegeven;

medisch geschikt zijn; in het bezit zijn van een bekwaamheidsbewijs voor het specifieke ambt voldoen aan de vereiste kennis van de onderwijstaal voor het specifieke ambt.

Om deze soort opdrachten te kenmerken stuurt de instelling aan deze opdracht een terugvorderings- of OOM-code mee namelijk OOM-code 32 (MLD).

Als de inrichtende macht of de zijinstromer het afgesproken meelooptraject vroegtijdig stopzet, dan wordt de tijdelijke aanstelling in de niet-organieke betrekking onmiddellijk beëindigd.

De zijinstromer moet minstens over het geschikte bekwaamheidsbewijs beschikken voor het ambt van directeur in het onderwijsniveau waar het meelooptraject zal plaatsvinden. Het meelooptraject kadert hier immers in de intentie van de inrichtende macht om de zijinstromer daadwerkelijk aan te werven voor een aanstelling in een ambt van directeur.

De mogelijkheid om een meelooptraject voor directeur te organiseren is een tijdelijke maatregel die geldt vanaf 1 maart 2021 tot en met 31 december 2022.

2. Voorbeeld

Een zijinstromer in het basisonderwijs heeft een lesopdracht van 24/24 u. Hij is met het schoolbestuur tot een akkoord gekomen om gedurende 3 maanden een meelooptraject van directeur op te nemen voor de periode van 1 maart 2021 tot 31 mei 2021. Er wordt daarom een voltijdse, tijdelijke opdracht met het kenmerk 'Meelooptraject directeur' voor hem opgestuurd.

3. **Elektronische melding** Bericht geldig op 1-3-2021:

RL-1 ambt onderwijzer ATO 2 voor 24 u met begindatum opdracht 1-3-2021, met einddatum opdracht 31-05-2021 en met de terugvorderingscode (OOM-code) 32 "meelooptraject directeur".

Het personeelslid ontvangt een bezoldiging voor 24 u.

4. **Reglementering** Besluit van de Vlaamse Regering over de loopbaanonderbreking voor mantelzorg, over de omzetting van lestijden in uren

kinderverzorging, over de erkenning van beroepskwalificaties voor gereguleerde beroepen in het onderwijs in het kader van de Europese Richtlijn 2005/36 en over een meelooptraject voor directeur in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Omzendbrief over de organisatie van een meelooptraject voor een kandidaat-directeur in het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

5. **Wie kan de MLD-opdracht uitvoeren?**

De MLD-opdracht kan enkel worden uitgevoerd door zijinstromers die op de begindatum van het meelooptraject geen andere onderwijsopdrachten hebben. De OOM32-opdracht moet steeds in een vacante betrekking (ATO2) worden opgenomen in de volgende onderwijsniveaus:

- het basisonderwijs (gewoon en bijzonder)
- het deeltijds kunstonderwijs
- het secundair onderwijs (gewoon, deeltijds en bijzonder)
- de centra voor leerlingenbegeleiding
- de centra voor volwassenenonderwijs - de centra voor basiseducatie

Deze MLD-opdracht kan niet in het hoger onderwijs, de internaten en de pedagogische begeleidingsdiensten uitgevoerd worden.

6. Aanstelling

Een personeelslid dat een MLD-opdracht uitoefent, moet deze opdracht steeds uitoefenen in een voltijdse aanstelling.

De MDL-opdracht kan verdeeld zijn over verschillende wervingsambten, noemers en/of instellingen. Alle MLDopdrachten samen moeten dan een voltijdse aanstelling vormen.

7. Wordt de MLD-opdracht bezoldigd ?

De zijinstromer heeft recht op een salaris als tijdelijk personeelslid in het wervingsambt waarin hij is aangesteld voor de duur van het meelooptraject. Dit betekent dat desgevallend de principes van uitgestelde bezoldiging van toepassing zullen zijn op dit personeelslid. Dit is zeker een aandachtspunt als het meelooptraject in de maanden juli en/of augustus wordt georganiseerd.

8. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens het uitvoeren van de MLD-opdracht bevindt het personeelslid zich in de stand dienstactiviteit.

9. Geldelijke anciënniteit

Deze MLD-opdracht telt mee voor de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

10. Begindatum van de geldigheidsduur De MLDopdracht kan worden genomen vanaf 1-3-2021.

11. Einddatum van de geldigheidsduur Deze is 3112-2022.

12. Duurtijd

Een MLD-opdracht mag maximaal 3 opeenvolgende maanden duren. Maar het is mogelijk dat de instelling de volledige periode in verschillende delen of opdrachten zendt.

13. Combinatie met dienstonderbrekingen

Een MLD-opdracht kan niet gecombineerd worden met de opdrachtgebonden dienstonderbreking meelooptraject voor directeurs (DO238).

14. Combinatie met herwaarderingscodes

De MLD-opdracht kan met geen enkele huidige herwaarderingscode gecombineerd worden.

15. Combinatie met aanstellingscodes

De MLD-opdracht kan niet met aanstellingscode 08 (overgangsmaatregel lector naar leraar SVWO) gecombineerd worden.

Dienstonderbreking 240 LERARENBONUS

1. Omschrijving :

De lerarenbonus biedt de mogelijkheid aan personeelsleden uit het onderwijs om afwezig te zijn op het werk als ze een aanstelling hebben in het onderwijs en tegelijk een lerarenopleiding volgen. Personeelsleden die nog niet in het bezit zijn van een pedagogisch bekwaamheidsbewijs en een lerarenopleiding volgen die leidt tot een pedagogisch bekwaamheidsbewijs hebben recht op de lerarenbonus. De maatregel is van toepassing voor personeelsleden uit het basis-en secundair onderwijs, aangezien dat de doelgroep is die wordt beoogd in de conceptnota "Herwaardering van de leraar".

De lerarenbonus bestaat uit een vermindering van de opdracht met een aantal prestatie-eenheden. Een personeelslid met een opdracht tussen 50% en 75% heeft recht op een wekelijkse vermindering van zijn opdracht met twee prestatie-eenheden. Een personeelslid met een opdracht van 75% of meer heeft recht op een wekelijkse vermindering van zijn opdracht met drie prestatie-eenheden.

Er worden een aantal voorwaarden gesteld vooraleer de lerarenbonus toegekend kan worden. Deze voorwaarden zijn de volgende:

- 1° een aanstelling hebben in een ambt van het gewoon of buitengewoon basis- of secundair onderwijs van minstens 105 aaneensluitende kalenderdagen.
- 2° ingeschreven zijn in een lerarenopleiding, vermeld in artikel II.111 van de Codex Hoger Onderwijs, en minstens 30 studiepunten opnemen in deze opleiding;
- 3° aangesteld zijn in een of meer betrekkingen die samen minstens de helft van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. Als het personeelslid een betrekking heeft in meer dan één instelling, wordt de lerarenbonus opgenomen in de instelling waar het personeelslid de grootste opdracht uitoefent.

De instelling waar het personeelslid de lerarenbonus opneemt, heeft recht op vervanging volgens de reguliere vervangingsregeling.

2. Reglementering :

Besluit van de Vlaamse Regering over de lerarenbonus

Nog te publiceren.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking 240 "Lerarenbonus" kan worden genomen door vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden van het basis- en het secundair onderwijs. Alle personeelsleden uit het basis-of secundair onderwijs, in om het even welk ambt, kunnen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

Tijdens de lerarenbonus behoudt het personeelslid zijn volledige salaris voor de oorspronkelijke opdracht, dus ook voor het deel waarvoor hij is vrijgesteld. Het personeelslid behoudt het recht op salaris of salaristoelage en op verhoging tot een hoger salaris of een hogere salaristoelage.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Tijdens de lerarenbonus behoudt het personeelslid het recht op salaris of salaristoelage en op verhoging tot een hoger salaris of een hogere salaristoelage.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking worden genomen vanaf 1-9-2022.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is 31 augustus 2026.

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES WEGENS ZIEKTE 20 – 49 % – DO 241

1. Omschrijving :

Het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1993 betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte en het besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende 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 zijn gewijzigd door een nieuw Besluit van de Vlaamse Regering.

Er is in het nieuwe Besluit van de Vlaamse regering **vanaf 1-1-2023** een nieuwe mogelijkheid voor de personeelsleden van het onderwijs bijgekomen om een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte te nemen, namelijk met **een hervattingspercentage van 20% tot 49 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.**

De bestaande dienstonderbrekingcodes van VVP wegens ziekte blijven bestaan maar worden uitgebreid met een nieuwe dienstonderbrekingcode. De periodes van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte worden **pro rata aangerekend** op het aantal bezoldigde ziektedagen waarop het personeelslid aanspraak kan maken.

De code 158 VVP wegens ziekte 50-74 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 50 en 74 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties en wordt aangerekend voor een halve dag ziekteverlof.

De code 159 VVP wegens ziekte ≥ 75 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage van ≥ 75 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties en wordt aangerekend voor een vierde dag ziekteverlof.

De nieuwe code 241 VVP wegens ziekte 20-49 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 20 en 49 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties en wordt aangerekend voor drie vierde dag ziekteverlof.

Als het vastbenoemd personeelslid nog beschikt over bezoldigd ziekteverlof, wordt het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte beschouwd als ziekteverlof en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Als het vastbenoemd personeelslid geen bezoldigd ziekteverlof meer heeft, wordt het verlof voor verminderde prestaties beschouwd als een terbeschikkingstelling wegens ziekte.

De oude dienstonderbrekingcode VVP wegens ziekte DO 002 kan vanaf 1-9-2011 enkel nog gebruikt worden in de hogescholen (HS 411) maar niet meer in de andere onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs. In de onderwijsniveaus buiten het hoger onderwijs moeten de codes 158, 159 of 241 worden gebruikt.

Tijdelijke personeelsleden kunnen een VVP wegens ziekte nemen indien ze nog recht hebben op bezoldigd ziekteverlof.

Vastbenoemde personeelsleden kunnen vanaf 1-1-2023 een VVP wegens ziekte nemen indien ze nog recht hebben op bezoldigd ziekteverlof **of geen recht meer hebben op bezoldigd ziekteverlof en dus terbeschikking gesteld zijn wegens ziekte.**

Het personeelslid van het onderwijs kan een aanvraag doen om onmiddellijk aansluitend op een periode van bezoldigd ziekteverlof of van terbeschikkingstelling wegens ziekte, omwille van een ernstige of langdurige ziekte zijn ambt of ambten met verminderde prestaties uit te oefenen met het oog op het volledig hernemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende aan de vooravond van de afwezigheid wegens ziekte.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan door het controleorgaan worden toegestaan op aanvraag van het personeelslid of op voorstel van het controleorgaan zelf. In beide gevallen stuurt het personeelslid een aanvraag in de vorm van een plan, opgemaakt door de behandelende arts, in naar het controleorgaan. In dat plan vermeldt de behandelende arts de vermoedelijke duur van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en het volume van de nog te verrichten prestaties tijdens de periode van dat verlof. De totale duur van het verlof kan ook bestaan uit opeenvolgende periodes met een verschillend volume van nog te verrichten prestaties. Het volume van de nog te verrichten prestaties moet in dat geval telkens groter worden.

Met het volume van de nog te verrichten prestaties wordt de verhouding bedoeld, uitgedrukt in procenten, tussen het aantal nog te verrichten prestatie-eenheden en het aantal prestatie-eenheden die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties.

Als het controleorgaan oordeelt dat de gezondheidstoestand van de betrokkene dat toelaat, brengt het het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, de directeur van de school, instelling of centrum waar het betrokken personeelslid is tewerkgesteld en het betrokken personeelslid zelf op de hoogte van die beslissing. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan pas aanvragen na de voorafgaande goedkeuring van het plan door het controleorgaan.

Het personeelslid dat een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte krijgt, moet zijn ambt of ambten opnieuw opnemen voor het volume dat vastgelegd is in het plan. Het aantal nog te verrichten prestaties **moet ten minste 20% bedragen** van het aantal prestatie-eenheden die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog te verrichten prestaties worden altijd afgerond naar de hogere eenheid, naargelang het geval, op een volledige lestijd, een volledig lesuur, of een volledig uur.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte eindigt in de volgende gevallen:

1° op het ogenblik dat het personeelslid de opdracht herneemt die het uitoefende aan de vooravond van het verlof;

2° als het controleorgaan na een tussentijdse controle niet instemt met de verdere uitvoering van het plan;

3° op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof;

4° op het ogenblik dat het volume van de nog uitgeoefende prestaties kleiner wordt dan het volume dat op dat ogenblik vooropgesteld wordt in het plan;

5° als de duur van de goedgekeurde periode van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte verstrijkt; 6° als het personeelslid zich zonder wettige redenen onttrekt aan de controle van het controleorgaan;

7° als het personeelslid 24 maanden verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte heeft opgenomen; Hiervoor worden zowel de dienstonderbrekingen 158,159 als de nieuwe dienstonderbreking 241 in aanmerking genomen. Enkel de periodes VVP wegens ziekte opgenomen vanaf 1-1-2023 worden hiervoor meegenomen.

8° als het personeelslid de maximumduur van zes maanden waarbij minder dan 50% van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties wordt gepresteerd, overschrijdt. Hiervoor wordt dus enkel de dienstonderbreking 241 in aanmerking genomen voor periodes vanaf 11-2023.

2. Reglementering :

Het Besluit en de omzendbrief betreffende ziekteverlof zullen hiervoor worden aangepast.

[Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding van 15-2-2008](#)

[Omzendbrief betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding PERS/2007/07](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 241 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

Deze code kan worden opgezonden vanaf 1-1-2023 in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411).

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411).

Voor de tijdelijke personeelsleden kan het verlof nooit langer duren dan de feitelijke aanstelling van het personeelslid.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde personeelsleden bezoldigd.

Het vastbenoemd personeelslid dat geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof, heeft tijdens het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte recht op een wachtgeld van 60% van het salaris of de salaristoelage die het zou gehad hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte zou genoten hebben.

Het vastbenoemd personeelslid dat wel nog recht heeft op bezoldigd ziekteverlof, heeft tijdens het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte recht op een wachtgeld van 100 % van het salaris of de salaristoelage die het zou gehad hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte zou genoten hebben.

6. Administratieve stand

Een vastbenoemd personeelslid kan een VVP wegens ziekte nemen indien het nog recht heeft op bezoldigd ziekteverlof of geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof en dus terbeschikking gesteld is wegens ziekte.

Als het vastbenoemd personeelslid nog beschikt over bezoldigd ziekteverlof, wordt het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte beschouwd als ziekteverlof en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Als het vastbenoemd personeelslid geen bezoldigd ziekteverlof meer heeft, wordt het verlof voor verminderde prestaties beschouwd als een terbeschikkingstelling wegens

ziekte. De nog gepresteerde uren van de opdracht(en) van het vastbenoemd personeelslid worden beschouwd als dienstactiviteit.

Een tijdelijk personeelslid kan een VVP wegens ziekte alleen nemen als het nog recht heeft op bezoldigd ziekteverlof. Deze periode wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Ook de nog gepresteerde uren van de opdracht(en) van het tijdelijk personeelslid worden beschouwd als dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte 20 –49 % (DO 241) kan in alle onderwijsniveaus uitgezonderd de hogescholen (HS 411) worden genomen **vanaf 1 januari 2023**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : 1 NIEUWE DIENSTONDERBREKING VVP WEGENS ZIEKTE IN DE HOGESCHOLEN DO 242 VVP WEGENS ZIEKTE TBS ZIEK VASTBENOEMD 60% wachtgeld - BESTAANDE DIENSTONDERBREKINGEN VVP WEGENS ZIEKTE 158, 159 EN 241 WORDEN VANAF 1-32023 OOK VAN TOEPASSING IN DE HOGESCHOLEN

1. Omschrijving :

Het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van verschillende besluiten wat betreft het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap treedt vanaf **1 maart 2023** in werking.

“Hoofdstuk V/1. Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

Art. 18/1. Een personeelslid kan uiterlijk twee maanden na een afwezigheid wegens ziekte een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte opnemen met het oog op het volledig hernemen van de opdracht die het uitvoerende aan de vooravond van de afwezigheid wegens ziekte.

Tijdens het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte oefent het personeelslid aan de hogeschool een opdracht uit van ten minste 20% van een voltijdse opdracht. De omvang van de nog te presteren opdracht wordt als een veelvoud van vijf uitgedrukt.

Art. 18/2. §1. Een personeelslid dat verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wil opnemen, dient daarvoor een aanvraag in bij het hogeschoolbestuur. Het personeelslid voegt bij de voormelde aanvraag een attest van de behandelende arts. Het voormelde attest vermeldt ten minste al de volgende gegevens:

- 1° de periode van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte;
- 2° het percentage van de uit te oefenen opdracht aan de hogeschool;
- 3° de vermoedelijke datum van de volledige werkhervatting;
- 4° indien van toepassing, of het nodig is dat de bevoegde dienst van de hogeschool in samenspraak met het personeelslid bekijkt welke taken het tijdens het verlof kan uitvoeren.

De totale duur van het verlof voor verminderde prestaties kan ook bestaan uit opeenvolgende periodes met een verschillend volume van nog te verrichten prestaties. Het volume van de nog te verrichten prestaties wordt in dat geval telkens groter. Om de omvang van een verlof voor verminderde prestaties te verminderen, dient het personeelslid een nieuwe aanvraag in.

§2. Het hogeschoolbestuur kan de aanvraag voor het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte niet afwijzen als het niet vooraf het advies van de arbeidsarts gevraagd heeft. De hogeschool dient deze aanvraag te behandelen binnen een termijn van veertien werkdagen. Als het oordeel van de arbeidsarts afwijkt van dat van de behandelende arts, legt de hogeschool de aanvraag onverwijld voor aan het controleorgaan of de regionale directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. De beslissing van dit orgaan is bindend voor alle partijen.

§3. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan pas starten nadat de aanvraag is goedgekeurd door het hogeschoolbestuur.

Art. 18/3. Het hogeschoolbestuur kan aan het controleorgaan vragen een tussentijdse controle uit te voeren om na te gaan of de gezondheidstoestand van het personeelslid de verdere uitvoering van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte met het oog op het volledig hernemen van de opdracht die het uitvoerende aan de vooravond van de afwezigheid wegens ziekte nog wettigt. De

hogeschool vraagt daarom via het personeelslid een bijkomend advies van de behandelende arts. De behandelende arts bezorgt zijn advies binnen een termijn van veertien werkdagen aan de arbeidsarts. Als het advies van de arbeidsarts afwijkt van dat van de behandelende arts, legt de hogeschool de aanvraag onverwijld voor aan het controleorgaan. Als het controleorgaan de verdere uitvoering van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte niet goedkeurt, eindigt het verlof de zesde werkdag na de datum van de beslissing van het controleorgaan.

Art. 18/4. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt op de volgende wijze aangerekend op de ziektedagen van het personeelslid:

- 1° drie vierde van een ziektedag bij een werkhervatting tot 50% van een voltijdse opdracht;
- 2° een tweede van een ziektedag bij een werkhervatting tussen 50% en 75% van een voltijdse opdracht;
- 3° een vierde van een ziektedag bij een werkhervatting vanaf 75% van een voltijdse opdracht.

Art. 18/5. Zolang een personeelslid nog recht heeft op bezoldigde ziektedagen, wordt het verlof voor verminderde prestaties gelijkgesteld met dienstactiviteit en wordt het verlof bezoldigd.

Een benoemd personeelslid van wie de bezoldigde ziektedagen opgebruikt zijn, bevindt zich voor de niet-gepresteerde diensten tijdens het verlof voor verminderde prestaties in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte. Het personeelslid heeft voor de niet-gepresteerde diensten recht op een wachtgeld van 60% van de bezoldiging die het gekregen zou hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte genomen zou hebben.

Een tijdelijk personeelslid van wie de bezoldigde ziektedagen opgebruikt zijn, bevindt zich voor de niet-gepresteerde diensten tijdens het verlof voor verminderde prestaties in de stand non-activiteit. Het personeelslid krijgt voor de niet-gepresteerde diensten een uitkering van het ziekenfonds.

Hiervoor wordt er 1 nieuwe dienstonderbrekingencode VVP wegens ziekte-TBS ziek vastbenoemd 60% wachtgeld aangemaakt. Er worden ook 3 reeds bestaande dienstonderbrekingen VVP wegens ziekte van de onderwijsniveaus buiten de hogescholen nu ook vanaf 1-3-2023 van toepassing in de hogescholen.

3 reeds bestaande dienstonderbrekingen VVP wegens ziekte worden nu ook vanaf 1-3-2023 van toepassing in de hogescholen :

1) DO 241 VVP wegens ziekte 20-49 %

De code 241 VVP wegens ziekte 20-49 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 20 en 49 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties en wordt aangerekend voor drie vierde dag ziekteverlof.

Deze uren VVP wegens ziekte worden zowel voor de benoemde als voor de tijdelijke personeelsleden bezoldigd aan 100 % salaris.

Ook voor de wel nog gepresteerde uren ontvangen zowel de benoemde als de tijdelijke personeelsleden een salaris aan 100%.

2) DO 158 VVP wegens ziekte 50-74 %

De code 158 VVP wegens ziekte 50-74 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 50 en 74 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties en wordt aangerekend voor een halve dag ziekteverlof.

Deze uren VVP wegens ziekte worden zowel voor de benoemde als voor de tijdelijke personeelsleden bezoldigd aan 100 % salaris.

Ook voor de wel nog gepresteerde uren ontvangen zowel de benoemde als de tijdelijke personeelsleden een salaris aan 100%.

3) DO 159 VVP wegens ziekte >= 75 %

De code 159 VVP wegens ziekte >=75 % wordt gebruikt voor een hervattingspercentage van >= 75 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties en wordt aangerekend voor een vierde dag ziekteverlof.

Deze uren VVP wegens ziekte worden zowel voor de benoemde als voor de tijdelijke personeelsleden bezoldigd aan 100 % salaris.

Ook voor de wel nog gepresteerde uren ontvangen zowel de benoemde als de tijdelijke personeelsleden een salaris aan 100%

Er wordt 1 nieuwe dienstonderbreking VVP wegens ziekte gecreëerd :

DO 242 VVP wegens ziekte TBS ziek vastbenoemd 60% wachtgeld

Deze VVP wegens ziekte wordt niet aangerekend op het contingent genoten bezoldigde ziektedagen.

Dit is de situatie waarbij het bezoldigd ziekteverlof van een benoemd personeelslid is opgebruikt, en zich voor de niet-gepresteerde diensten tijdens het verlof voor verminderde prestaties zich in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte bevindt. Het benoemd personeelslid heeft dan voor de niet gepresteerde diensten, recht op een wachtgeld van 60% van de bezoldiging die het gekregen zou hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte genomen zou hebben.

De oude dienstonderbrekingcode VVP wegens ziekte DO 002 zal op termijn worden opgeheven.

Wanneer deze datum gekend is zal deze nog worden meegedeeld.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte in de hogescholen eindigt in de volgende gevallen:

- 1° het personeelslid herneemt de opdracht die het uitvoerende aan de vooravond van het verlof;
- 2° de duur van de goedgekeurde periode van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte is verstreken;
- 3° het controleorgaan van de hogeschool stemt in uitvoering van art. 18/3 bij een tussentijdse controle niet in met een voortzetting van het verlof;
- 4° het controleorgaan van de hogeschool stemt in uitvoering van art. 18/2 §2 niet in met een aanpassing van het verlof;
- 5° het controleorgaan van de hogeschool stelt in uitvoering van art. 18/3 vast dat het personeelslid niet meer in staat is de omvang van de opdracht die het uitvoerende aan de vooravond van het verlof weer op te nemen.

2. Reglementering :

Het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van verschillende besluiten wat betreft het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap treedt **vanaf 1 maart 2023** in werking.

Dit besluit is gebaseerd op:

- de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, bekrachtigd bij het decreet van 20 december 2013, artikel V.84, V.86, V.90 en V.259, §1.

[Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven \[⁵...⁵\] voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbrekingen 158, 159, 241 en 242 zijn opdrachtgebonden dienstonderbrekingen die worden opgezonden met een RL-12.

Deze dienstonderbrekingencodes kunnen worden opgezonden vanaf 1-3-2023 in de hogescholen (HS

411).

Opmerking : De dienstonderbrekingen 158, 159 en 241 zijn reeds bestaande dienstonderbrekingen die ook reeds vóór 1-3-2023 konden worden opgezonden in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen met een RL-1.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbrekingen 241 VVP wegens ziekte 20-49 %, 158 VVP wegens ziekte 50-74 % en 159 VVP wegens ziekte \geq 75 % kunnen worden genomen zowel door benoemde personeelsleden als door tijdelijke personeelsleden.

De dienstonderbreking 242 VVP wegens ziekte TBS ziek vastbenoemd 60% wachtgeld kan alleen worden genomen door benoemde personeelsleden waarvan het bezoldigd ziekteverlof is opgebruikt en zich voor de niet-gepresteerde diensten tijdens het verlof voor verminderde prestaties zich in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte bevinden. Het benoemd personeelslid heeft dan recht op een wachtgeld van 60% van de bezoldiging die het gekregen zou hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte genomen zou hebben.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbrekingen 241 VVP wegens ziekte 20-49 %, 158 VVP wegens ziekte 50-74 % en 159 VVP wegens ziekte \geq 75 % worden zowel voor de benoemde als voor de tijdelijke personeelsleden aan 100% van het salaris bezoldigd. Ook voor de nog effectief uitgeoefende prestaties ontvangen de tijdelijke en benoemde personeelsleden een salaris aan 100%.

De dienstonderbreking 242 VVP wegens ziekte TBS ziek vastbenoemd 60% wachtgeld kan alleen worden genomen door benoemde personeelsleden waarvan het bezoldigd ziekteverlof is opgebruikt en zich voor de niet-gepresteerde diensten tijdens het verlof voor verminderde prestaties zich in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte bevinden. Het benoemd personeelslid heeft dan recht op **een wachtgeld van 60%** van de bezoldiging die het gekregen zou hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte genomen zou hebben.

6. Administratieve stand

De dienstonderbrekingen 241 VVP wegens ziekte 20-49 %, 158 VVP wegens ziekte 50-74 % en 159 VVP wegens ziekte \geq 75 % worden zowel voor de benoemde als voor de tijdelijke personeelsleden aan 100% van het salaris bezoldigd. Zowel de benoemde als de tijdelijke personeelsleden bevinden zich voor het verlof voor verminderde prestaties **in de stand dienstactiviteit.**

Ook voor de nog gepresteerde uren van de opdracht(en) bevinden zij zich in de stand dienstactiviteit.

De dienstonderbreking 242 VVP wegens ziekte TBS ziek vastbenoemd 60% wachtgeld kan alleen worden genomen door benoemde personeelsleden waarvan het bezoldigd ziekteverlof is opgebruikt en zich voor de niet-gepresteerde diensten tijdens het verlof voor verminderde prestaties zich in **de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte** bevinden. Het benoemd personeelslid heeft dan voor de niet gepresteerde diensten recht op een wachtgeld van 60% van de bezoldiging die het gekregen zou hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte genomen zou hebben.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

De dienstonderbrekingen 241 VVP wegens ziekte 20-49 %, 158 VVP wegens ziekte 50-74 % en 159 VVP wegens ziekte >= 75 % tellen voor de benoemde personeelsleden mee voor de geldelijke en sociale anciënniteit en voor de tijdelijke personeelsleden voor de geldelijke anciënniteit.

De dienstonderbreking 242 VVP wegens ziekte TBS ziek vastbenoemd 60% wachtgeld

telt voor de benoemde personeelsleden mee voor de geldelijke en sociale anciënniteit.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbrekingen 241 VVP wegens ziekte 20-49 %, 158 VVP wegens ziekte 50-74 %, 159 VVP wegens ziekte >= 75 % en 242 VVP wegens ziekte TBS ziek benoemd 60% wachtgeld kunnen worden genomen in de hogescholen (HS 411) **vanaf 1-3-2023**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbrekingen VVP wegens ziekte hogescholen

Deze is onbepaald (31-12-4444).

DO 116 VVP WEGENS ZIEKTE – BESLISSING PENSIOENCOMMISSIE - MEDEX CEL PENSIOENEN

Vanaf 1-9-2003 werd er een nieuwe code "DO 116 VVP wegens ziekte – Pensioencommissie" gecreëerd.

Deze code wordt gebruikt om personeelsleden aan te duiden die terbeschikking gesteld zijn wegens ziekte en waarvan MEDEX cel Pensioenen (vroeger pensioencommissie van de Administratieve Gezondheidsdienst) beslist heeft dat het personeelslid halftijds moet hervatten. Het personeelslid moet dan halftijds presteren maar wordt voltijds (op basis van de oorspronkelijke prestaties) betaald.

De code "DO 116 VVP wegens ziekte – Pensioencommissie" is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-1.

De dienstonderbreking kan alleen worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit.

De wederaanpassing met halve dagtaak (DO 116) **is afgeschaft vanaf 1 januari 2023**. Ze kan in 2023 enkel nog doorgestuurd worden voor personeelsleden voor wie de dienstonderbreking al is ingegaan vóór 1 januari 2023.

[omzendbrief PERS/2007/07 van 21/09/2007 \(vlaanderen.be\)](#)

3.5. Een wederaanpassingsperiode met halve dagtaak (geldig tot en met 31 december 2022)

Onderstaande regeling is van toepassing op personeelsleden die uiterlijk op 31 december 2022 van Medex toestemming gekregen hebben voor een wederaanpassingsperiode met halve dagtaak.

De personeelsleden die een wederaanpassing met halve dagtaak opnemen die ingegaan is voor 1 januari 2023, kunnen de lopende periode van wederaanpassing met halve dagtaak verderzetten volgens de regelgeving over de wederaanpassing met halve dagtaak die van kracht was voor 1 januari 2023.

Deze personeelsleden kunnen na afloop van de periode van wederaanpassing met halve dagtaak ook onmiddellijk aansluitend een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen aanvragen. [omzendbrief PERS/2007/07 van 21/09/2007 \(vlaanderen.be\)](#)

8.6. Melding wederaanpassingsperiode met halve dagtaak (tot 31 december 2022) Opsturen van RL-1 / gebeurteniscode 23116.

Verlof voor verminderde prestaties ziekte - Pensioencommissie (Code 116) is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die kan worden genomen voor een deel van de opdracht(en) van het personeelslid.

Einddatum voor dienstonderbreking 116

De dienstonderbreking VVP wegens ziekte - pensioencommissie wordt met een einddatum geplaatst op **31-03-2023**.

DO 236 UITBREIDING VERLOF WEGENS OVERMACHT CORONA

1. Omschrijving :

Personeelsleden die geconfronteerd worden met de sluiting van een kinderdagverblijf, school of instelling voor gehandicapten kunnen geconfronteerd worden met opvangproblemen. Ook als het kind in quarantaine of isolatie moet of verplicht afstandsonderwijs moet volgen, kunnen er opvangproblemen ontstaan. In dat geval moet er in overleg met de inrichtende macht of het centrubestuur naar een oplossing gezocht worden. Als thuis werken niet mogelijk is, zal het personeelslid een verlofstelsel moeten nemen.

Personeelsleden kunnen daarvoor onder meer gebruik maken van het verlof wegens overmacht. U vindt meer informatie over het verlof wegens overmacht in de omzendbrief [“Verlof wegens overmacht” PERS/2021/07](#). Dit is de dienstonderbreking 144 “verlof wegens overmacht bezoldigd”. Dit zijn maximum 4 dagen per burgerlijk jaar. Dit verlof kan zowel door vastbenoemde als door tijdelijke personeelsleden genomen worden en is zowel voor vastbenoemde personeelsleden als voor tijdelijke personeelsleden bezoldigd. Dit verlof kan vanaf 1 september 2021 zowel met volledige dagen als met halve dagen genomen worden.

Bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona voor de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020

Als het verlof wegens overmacht uitgeput is, heeft het personeelslid vanaf 16 november tot en met 31 december 2020 bijkomend recht op verlof wegens overmacht in één van de volgende gevallen:

1° wanneer een minderjarig kind dat met hem samenwoont hetzij niet naar zijn kinderdagverblijf kan gaan, hetzij niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan

het deel uitmaakt wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus

SARS-CoV-2 te beperken;

2° wanneer hij een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, omdat dit centrum wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken.

Opgelet: dat recht op verlof wegens overmacht geldt enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk is.

Het verlof geldt voor de duur van de periode dat het kind niet terug naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan.

Het personeelslid brengt zijn inrichtende macht of zijn centrubestuur onmiddellijk op de hoogte en bezorgt hem een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen. In dit attest bevestigt de betrokken instelling de sluiting van de klas, school of centrum voor opvang van gehandicapte personen als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken. Het attest vermeldt de periode gedurende welke de sluiting van toepassing is.

Dit bijkomend verlof wegens overmacht naar aanleiding van corona gedurende de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020 wordt aangeduid met **de code 236 "Uitbreiding verlof wegens overmacht corona"**.

In tegenstelling tot het gewone verlof wegens overmacht bezoldigd (DO 144) moet de nieuwe dienstonderbreking "uitbreiding verlof wegens overmacht naar aanleiding van corona (DO 236)" **steeds elektronisch gemeld worden** aan de agentschappen AGODI en AHOVOKS **ook** als er geen vervanger wordt aangesteld. De dienstonderbreking uitbreiding wegens overmacht wordt immers voor de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020 betaald aan **70 %** van het brutosalair op jaarbasis, a rato van het volume van de opdracht.

Het gewone verlof wegens overmacht bezoldigd (DO 144) moet alleen gemeld worden indien er een vervanger wordt aangesteld. Het gewone verlof wegens overmacht (DO 144) is voor 100 % bezoldigd.

Bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona voor de periode van 01-01-2021 tot 30-06-2021

De maatregel om verlof wegens overmacht te nemen in geval van sluiting van een kinderdagverblijf, school of opvangcentrum voor gehandicapten wordt verlengd en uitgebreid voor de periode van 01-01-2021 tot 30-06-2021.

Bovenop het verlof wegens overmacht heeft het personeelslid vanaf 1 januari tot en met 30 juni 2021 bijkomend recht op verlof wegens overmacht in één van de volgende gevallen:

1° als met het personeelslid een minderjarig kind samenwoont dat aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- het kind kan niet naar zijn kinderdagverblijf of school gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt, sluit als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;
- het kind moet verplicht afstandsonderwijs volgen;
- het kind moet in quarantaine of in isolatie om de verspreiding van het coronavirus SARSCoV2 te beperken;

2° als het personeelslid een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, of de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen niet langer kan genieten, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARSCoV2 te beperken.

Opgelet: dat recht op verlof wegens overmacht geldt enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk is.

Voor dit bijkomend verlof wordt eveneens **de bestaande dienstonderbrekingcode 236** gebruikt. Deze dienstonderbrekingcode 236 wordt echter **anders bezoldigd** voor de periode van 01-01-2021 tot 30-06-2021 dan voor de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020.

Voor dit bijkomend verlof wegens overmacht ontvangt het personeelslid voor de periode van 01-01-2021 tot 30-06-2021 **80 %** van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht. Daarbij geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro aan 100%.

Bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona voor de periode van 8-11-2021 tot 31-12-2021

Bovenop het verlof wegens overmacht heeft het personeelslid vanaf **8 november 2021 tot en met 31 december 2021** bijkomend recht op verlof wegens overmacht in één van de volgende gevallen:

1° als met het personeelslid een minderjarig kind samenwoont dat aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- het kind kan niet naar zijn kinderdagverblijf of school gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt, sluit als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;
- het kind moet verplicht afstandsonderwijs volgen;
- het kind moet in quarantaine of in isolatie om de verspreiding van het coronavirus SARSCoV2 te beperken.

2° als het personeelslid een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, of de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen niet langer kan genieten, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARSCoV-2 te beperken.

Opgelet: dat recht op verlof wegens overmacht geldt enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk is.

Bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona voor de periode vanaf 1-1-2022

De Vlaamse regering heeft beslist om een bijkomend recht op verlof wegens overmacht corona te verlenen **vanaf 1-1-2022**. De einddatum "31-12-2021" van deze dienstonderbreking wordt vervangen door onbepaald "31-12-4444". Er wordt geen einddatum op deze dienstonderbreking meer geplaatst omdat het niet duidelijk is hoe lang deze situatie nog zal duren.

Bovenop het verlof wegens overmacht heeft het personeelslid vanaf 8 november 2021 bijkomend recht op verlof wegens overmacht in één van de volgende gevallen:

1° als met het personeelslid een minderjarig kind samenwoont dat aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- het kind kan niet naar zijn kinderdagverblijf of school gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt, sluit als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken;
- het kind moet verplicht afstandsonderwijs volgen;
- het kind moet in quarantaine of in isolatie om de verspreiding van het coronavirus SARSCoV2 te beperken; • **het kind kan niet naar school omwille van de extra week kerstvakantie die start op 20 december 2021.**

2° als het personeelslid een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, of de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen niet langer kan genieten, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARSCoV2 te beperken.

Opgelet: dat recht op verlof wegens overmacht geldt enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk is.

Uitbreiding verlof wegens overmacht corona wordt beëindigd op 31-08-2023.

Deze einddatum was sinds de laatste verlenging vanaf 1-1-2022 op onbepaald (31-12-4444) geplaatst.

2. Reglementering :

[Omzendbrief uitbreiding verlof wegens overmacht naar aanleiding van corona PERS/2020/05](#)

Het reeds bestaande verlof wegens overmacht bezoldigd (DO 144 - 4 dagen) wordt behandeld in [de omzendbrief "Verlof wegens overmacht" PERS/2021/07.](#)

Besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2021 houdende de verlenging van diverse maatregelen ingevolge COVID-19 voor het onderwijspersoneel, voor uitzonderlijke opvang in de internaten, IPO en MPIGO, busbegeleiders in het buitengewoon onderwijs en contactonderzoek door de centra voor leerlingenbegeleiding voor het tweede trimester van schooljaar 2020-2021

Besluit van de Vlaamse Regering van 13 november 2020 houdende diverse dringende maatregelen ingevolge COVID-19 voor de centra voor leerlingenbegeleiding, het onderwijspersoneel, de academies deeltijds kunstonderwijs, de centra voor volwassenonderwijs en de centra voor basiseducatie houdende wijziging van het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2020 tot toekenning van extra werkingsbudget voor de scholen van het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs omwille van de genomen maatregelen en hieraan verbonden extra onkosten gemaakt door de scholen tegen verspreiding van COVID19 m.b.t. de internaten.

Besluit van 26 maart 2021 van de Vlaamse Regering houdende de verlenging van diverse maatregelen ingevolge COVID-19 voor het onderwijspersoneel, voor uitzonderlijke opvang in de internaten, IPO en MPIGO, busbegeleiders in het buitengewoon onderwijs en contactonderzoek door de centra voor leerlingenbegeleiding voor het derde trimester van schooljaar 2020-2021

Besluit van de Vlaamse Regering van 3 december 2021 over een tijdelijke uitbreiding van het verlof wegens overmacht voor de personeelsleden van het onderwijs

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden en door tijdelijke personeelsleden.

Alle personeelscategorieën uit het onderwijs kunnen deze dienstonderbreking nemen.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden bezoldigd.

De bezoldiging is wel anders naargelang van de periode.

Voor de periode van 16-11-2020 tot 31-12-2020 :

Het vastbenoemd of tijdelijk personeelslid ontvangt tijdens dit verlof wegens overmacht 70 % van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht.

Voor de periode van 01-01-2021 tot 31-12-4444 :

Het vastbenoemd of tijdelijk personeelslid ontvangt **80 %** van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht. Daarbij geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro aan 100%.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden kan de dienstonderbreking worden genomen vanaf **16-11-2020**.

Het verlof geldt voor de duur van de periode dat het kind niet terug naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is **31-08-2023**.

Verlof wegens overmacht (DO 144) kan ook genomen worden met een halve dag – RL-2 aangepast

1. Inleiding

In de omzendbrief betreffende het verlof wegens overmacht (dienstonderbrekingcode 144) is ook vanaf 01-09-2021 de mogelijkheid opgenomen om deze dienstonderbreking met **een halve dag** te nemen.

Momenteel is een dienstonderbrekingcode 144 verlof wegens overmacht bezoldigd een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2. Deze dienstonderbreking wordt momenteel steeds genomen voor alle uren van alle opdrachten van het personeelslid.

Dit is de link naar de omzendbrief :

[omzendbrief Pers/2021/07 van 26/10/2021 \(vlaanderen.be\)](#)

Wijzigingen t.o.v. voorgaande omzendbrief :

- De persoon voor wie het verlof wegens overmacht wordt opgenomen, moet niet langer onder hetzelfde dak wonen.
- **Het verlof kan voortaan ook genomen worden met een halve dag.**

5. Hoeveel dagen bedraagt het verlof wegens overmacht en wanneer wordt het opgenomen?

-
- De duur van het verlof mag per burgerlijk jaar **niet meer dan vier werkdagen bedragen.**
- Het verlof wegens overmacht heeft geen vaste begin- of einddatum, het wordt genomen naar aanleiding van de ziekte of het ongeval waarvoor zijn aanwezigheid vereist is.

6. Hoe kan het verlof wegens overmacht worden opgenomen?

Het verlof kan met **een halve** of een volledige dag genomen worden.

Als een personeelslid in verschillende instellingen of centra werkt gedurende de dagen waarop het verlof wegens overmacht neemt, dan geldt het verlof voor alle instellingen of centra.

7. Kan het personeelslid vervangen worden?

Bij een afwezigheid van minder dan tien werkdagen is vervanging o.a. mogelijk

- in een school of in een vestigingsplaats van een school:
- in het gewoon basisonderwijs: indien u in een vestigingsplaats per onderwijsniveau minder dan 72 lestijden inricht in het ambt van onderwijzer of kleuteronderwijzer;

- in het buitengewoon basisonderwijs: indien u in een vestigingsplaats per onderwijsniveau minder dan 66 lestijden inricht in het ambt van onderwijzer ASV of kleuteronderwijzer ASV.
- in alle onderwijsniveaus voor het bevorderingsambt van directeur;
- in het basisonderwijs op grond van de vervangingseenheden voor korte afwezigheden ([omzendbrief PERS/2005/23](#)); • in een internaat (vanaf 1/9/2021).

10. Welke procedure moet gevolgd worden bij een verlof wegens overmacht

Bewijsstukken die het personeelslid eventueel heeft voorgelegd om zijn verlof wegens overmacht te staven, blijven in de instelling of het centrum en moeten niet opgestuurd worden naar AgODi en/of AHOVOKS.

Het verlof wegens overmacht wordt enkel gemeld als er een vervanger wordt aangesteld.

Wanneer de instelling of het centrum een vervanger aanstelt, communiceert ze dit met DOcode 144 Verlof wegens overmacht.

Als de vervanger wordt aangesteld op basis van een reglementaire vervanging (dus niet op basis van vervangingseenheden voor korte afwezigheden), moet de dienstonderbreking gemeld worden zowel bij de titularis als bij de vervanger. Bij de titularis gebeurt dit via een RL-2 met aanduiding van de toepasselijke DO-code. Bij de vervanger wordt de toepasselijke DO-code aangegeven in het veld "dienstonderbreking te vervangen persoon".

Voorbeeld 1

Een onderwijzer krijgt van 16/10 tot en met 17/10 twee dagen verlof wegens overmacht om zijn ziek kind thuis te verzorgen. Via vervangingseenheden stelt de school een vervanger aan gedurende deze twee dagen.

- Voor de titularis: geen melding

- Voor de vervanger: een RL-1 opdrachtenpakket van 16/10 tot en met 17/10 in ATO 1 ter vervanging van de titularis, afwezig wegens verlof wegens overmacht (code 144) en met OOM = 08 VKA.

Voorbeeld 2

Een studiemeester-opvoeder internaat neemt op 23/03 één dag verlof wegens overmacht op om één van zijn ouders naar een onderzoek in het ziekenhuis te brengen. Het internaat stelt een vervanger aan.

Zending:

-Voor de titularis: RL-2 voor 23/03 met code 144 – verlof wegens overmacht

-Voor de vervanger: een RL-1 opdrachtenpakket oor 23/03 in ATO 1 ter vervanging van de titularis. Er is geen OOM-code nodig.

2. Aanpassing RL-2

De RL-2 is hier aan aangepast.

Het veld 10 “Duur staking in dagen” kan nu ook gebruikt worden voor een verlof wegens overmacht (DO 144). In dit veld kan nu ook buiten een staking (DO 045) ook een halve dag (0,5) worden ingegeven voor een dienstonderbreking 144 verlof wegens overmacht.

Het veld 10 wordt ook gewijzigd in "duur in dagen".

2110-10 "dienstonderbreking" : DUUR STAKING IN DAGEN
Aanduiding van de duur van de staking uitgedrukt in dagen per dag gedurende de ganse periode.
Lengte :7 posities : 5.1 Type : DECIMAAL
Personeelscategorie : ALLE
Restricties: - zie kruistabel ; bij de melding van een staking moet wel ofwel dit veld ofwel het veld 2110-11 ingevuld zijn. Voorbeeld : - wanneer men 0.5 dagen opgeeft betekent dit dat men elke dag uit de opgegeven periode een halve dag staakt.
Aanwezigheid : OPTIONEEL
Foutcodes : - 4220002 : veld niet geldig voor type DO : ☞ enkel geldig bij staking.

NIEUWE DIENSTONDERBREKINGEN SCHOOLJAAR 2023-2024

1. DO 242 VVP wegens ziekte TBS ziek vastbenoemd 60% wachtgeld hogescholen alleen van toepassing voor vastbenoemde personeelsleden in de hogescholen

Vanaf 01-03-2023 werd de nieuwe dienstonderbreking 242 gecreëerd :

DO 242 VVP wegens ziekte TBS ziek vastbenoemd 60% wachtgeld hogescholen.

Dit is de situatie waarbij het bezoldigd ziekteverlof van een benoemd personeelslid in de hogescholen is opgebruikt, en zich voor de niet-gepresteerde diensten tijdens het verlof voor verminderde prestaties zich in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte bevindt. Het benoemd personeelslid heeft dan voor de niet gepresteerde diensten, recht op een wachtgeld van 60% van de bezoldiging die het gekregen zou hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte genomen zou hebben.

Deze VVP wegens ziekte wordt niet aangerekend op het contingent genoten bezoldigde ziektedagen.

De dienstonderbreking 242 wordt alleen gebruikt voor de personeelsleden **van de hogescholen (HS 411)** en niet voor de vastbenoemde personeelsleden van de andere onderwijsniveaus.

2. De oude dienstonderbrekingcode 002 “VVP wegens ziekte” kreeg een einddatum op 31-03-2023

De oude dienstonderbrekingcode 002 “VVP wegens ziekte” die nog alleen gebruikt werd voor de personeelsleden van de hogescholen heeft **een einddatum gekregen op datum van 31-03-2023**. Vanaf 01-04-2023 kan de dienstonderbreking 002 niet meer worden opgezonden.

3. Voor de onderwijsniveaus buiten de hogescholen komen er nog 3 intern te gebruiken dienstonderbrekingencodes vanaf 01-01-2023

Deze 3 dienstonderbrekingencodes kunnen **niet** door de scholen gebruikt worden.

Ze worden alleen gebruikt voor vastbenoemde personeelsleden in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen door de dossierbeheerders van de werkstations.

Reglementering :

[Omzendbrief : Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen, de afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding](#)

[Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008](#) betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Dit is de situatie waarbij het bezoldigd ziekteverlof van een benoemd personeelslid in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen is opgebruikt, en zich voor de niet-gepresteerde diensten tijdens het verlof voor verminderde prestaties zich in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte bevindt. Het benoemd personeelslid heeft dan voor de niet gepresteerde diensten, recht op een wachtgeld van 60% van de bezoldiging die het gekregen zou hebben als het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte genomen zou hebben.

Deze VVP's wegens ziekte worden **niet** aangerekend op het contingent genoten bezoldigde ziektedagen van vastbenoemde of tijdelijke personeelsleden

Het zijn alle drie opdrachtgebonden dienstonderbrekingen die alleen op vastbenoemde opdrachten kunnen worden geplaatst.

Naargelang van het hervattingspercentage wordt één van de volgende dienstonderbrekingencodes gebruikt :

DO 243 VVP ziek – TBS ziek 20-49 % vast 60 % wachtgeld

De dienstonderbrekingcode 243 VVP ziek – TBS ziek 20-49 % vast 60 % wachtgeld wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 20 en 49 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.

DO 244 VVP ziek – TBS ziek 50-74% vast 60 % wachtgeld

De dienstonderbrekingcode 244 VVP ziek – TBS ziek 50-74 % vast 60 % wachtgeld wordt gebruikt voor een hervattingspercentage tussen 50 en 74 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.

DO 245 VVP ziek – TBS ziek ≥ 75 % vast 60 % wachtgeld

De dienstonderbrekingcode 245 VVP ziek – TBS ziek ≥ 75 % vast 60 % wachtgeld wordt gebruikt voor een hervattingspercentage ≥ 75 % van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.

Vanaf 01-01-2023 zijn er 2 maximumduren bepaald van VVP wegens ziekte :

Een personeelslid kan gedurende zijn loopbaan maximaal 24 maanden verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte opnemen, waarvan gedurende maximaal 6 maanden minder dan 50% van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties mag worden gepresteerd.

Voor de maximumduur van maximum 6 maanden VVP wegens ziekte 20-49 % worden de volgende dienstonderbrekingen in aanmerking genomen :

DO 241 VVP wegens ziekte 20-49%

DO 243 VVP ziek – TBS ziek 20-49 % vast 60 % wachtgeld

Hier worden de 6 maanden gelijkgesteld met 183 kalenderdagen. Er wordt geteld per kalenderdag.

Voor de maximumduur van maximum 24 maanden VVP wegens ziekte worden de volgende dienstonderbrekingen in aanmerking genomen :

DO 158 VVP wegens ziekte 50-74%

DO 159 VVP wegens ziekte >=75%

DO 241 VVP wegens ziekte 20-49%

DO 243 VVP ziek – TBS ziek 20-49 % vast 60 % wachtgeld

DO 244 VVP ziek – TBS ziek 50-74% vast 60 % wachtgeld

DO 245 VVP ziek – TBS ziek >= 75 % vast 60 % wachtgeld

Hier worden de 24 maanden gelijkgesteld met 730 kalenderdagen. Er wordt geteld per kalenderdag.

4. Alleen voor de personeelsleden van de hogescholen zijn er nog 3 extra opdrachtgebonden dienstonderbrekingen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind gecreëerd vanaf 01-09-2022 :

Dit zijn de 3 extra opdrachtgebonden dienstonderbrekingencodes voor het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen :

Extra codes opdrachtgebonden omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen					
Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begindatum	Einddatum
246	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald
247	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald
248	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 82 % salaris opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald

Voor deze 3 extra opdrachtgebonden dienstonderbrekingen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind is er per dienstonderbreking een afzonderlijk document met meer gedetailleerde informatie toegevoegd.

5. Dienstonderbreking 249 afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden.

Vanaf **1 september 2023** krijgt een personeelslid jaarlijks recht op vijf dagen afwezigheid voor verminderde prestaties om zorg of steun te verlenen aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Dit wordt een persoonsgebonden dienstonderbreking 249 afwezigheid voor verminderde prestaties wegens zorgdoeleinden geldig vanaf 01-09-2023. Deze dienstonderbreking slaat op het totale opdrachtenpakket van het personeelslid.

Deze dienstonderbreking wordt geldig in alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen.

**SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : OMSTANDIGHEIDSVLOF NAAR AANLEIDING VAN DE
GEBORTE VAN EEN KIND HOGESCHOLEN ONBEZOLDIGD OPDRACHTGEBONDEN
(GEBORTEVERLOF) – DO 246**

1. Omschrijving :

Een personeelslid heeft recht op geboorteverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan de kant van het personeelslid vaststaat. Bij afwezigheid van een persoon die geboorteverlof opneemt op grond van de afstamming van het kind, heeft het personeelslid dat gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind recht op het geboorteverlof.

Het geboorteverlof voor de personeelsleden van de hogescholen bedraagt tien werkdagen voor geboortes die plaatsvonden vóór 1 januari 2021. Voor geboortes die plaatsvonden vanaf 1 januari 2021 bedraagt het geboorteverlof vijftien werkdagen. Voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023 bedraagt het geboorteverlof twintig werkdagen.

Onderstaande tabel geeft een schematisch overzicht:

Datum van de geboorte	Aantal dagen omstandigheidsverlof
Tot en met 31 december 2020	10
Van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022	15
Vanaf 1 januari 2023	20

Er bestaat reeds een dienstonderbreking 119 “omstandigheidsverlof naar aanleiding van een geboorte van een kind 100% salaris persoonsgebonden”. Deze dienstonderbreking geldt voor alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen. Deze dienstonderbreking is voor de vastbenoemde personeelsleden bezoldigd voor de eerste 10 werkdagen van het geboorteverlof aan 100% salaris.

Voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen worden echter alleen de eerste 3 werkdagen van de 20 werkdagen omstandigheidsverlof bezoldigd. Vanaf de vierde werkdag wordt de betaling van het salaris geschorst en ontvangt het tijdelijk personeelslid een uitkering via het ziekenfonds, die door de hogeschool wordt aangevuld tot aan het nettosalaris gedurende 7 werkdagen.

Voor de DMFA-aangifte (= de multi-functionele kwartaalaangifte RSZ) maakt dit echter wel een verschil. Alleen de onbezoldigde dienstonderbrekingen worden met de DMFA-kwartaalaangifte meegenomen. De bezoldigde dienstonderbrekingen worden door het doorgeven van de salarisgegevens opgevangen.

Dat is de reden waarom er voor tijdelijke personeelsleden van de hogescholen vanaf de vierde werkdag een andere onbezoldigde dienstonderbreking wordt doorgezonden. Dit was **de dienstonderbreking 184 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen onbezoldigd persoonsgebonden”**. Deze dienstonderbreking was, net zoals de dienstonderbreking 119 (omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind bezoldigd 100% salaris) persoonsgebonden gemaakt. Dit betekent dat deze dienstonderbreking alle opdrachten van het personeelslid omvatte, zowel tijdelijke als vastbenoemde opdrachten.

In bepaalde situaties waarbij het personeelslid echter zowel tijdelijke als vastbenoemde opdrachten heeft, kan dit een probleem stellen. De dienstonderbreking kan dan zowel liggen op tijdelijke als op de vastbenoemde opdrachten. Daarom wordt dezelfde dienstonderbreking nu ook **opdrachtgebonden** gemaakt.

Dit wordt **de dienstonderbreking 246 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden”**. Zo kan de hogeschool er voor kiezen om de dienstonderbreking alleen te leggen op de tijdelijke opdrachten van het personeelslid en niet op de vastbenoemde opdrachten.

De mogelijkheid blijft voor de hogescholen wel bestaan om ook **de dienstonderbreking 184 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen onbezoldigd persoonsgebonden”** te gebruiken. Hier wordt de toevoeging “persoonsgebonden” bijgeplaatst. Wanneer de hogeschool deze dienstonderbreking gebruikt, zal deze onmiddellijk op alle opdrachten van het personeelslid worden gelegd. De hogeschool heeft dus de keuze om naargelang van de situatie een persoonsgebonden of een opdrachtgebonden dienstonderbreking omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen onbezoldigd te gebruiken.

De parameters van de dienstonderbreking 246 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden” blijven dezelfde als voor de dienstonderbreking 184 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen onbezoldigd persoonsgebonden”.

Deze **onbezoldigde** dienstonderbreking wordt wel meegenomen in de DMFA-aangifte.

Voor de eerste 3 dagen omstandigheidsverlof die bezoldigd worden moet er voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen nog steeds de persoonsgebonden dienstonderbreking 119 of de opdrachtgebonden dienstonderbreking 247 worden gebruikt. Deze bezoldigde dienstonderbrekingen worden niet meegezonden in de DMFA-aangifte.

De dienstonderbrekingcode 246 kan alleen worden opgezonden **vanaf 01-09-2022** voor tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411).

Dit zijn alle dienstonderbrekingencodes voor het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen :

Codes omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen					
Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begindatum	Einddatum
119	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 100 % salaris persoonsgebonden	P	2	01-09-2005	onbepaald
237	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 82 % salaris persoonsgebonden	P	2	01-01-2021	onbepaald
184	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd persoonsgebonden	P	2	01-09-2013	onbepaald
246	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald
247	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald
248	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 82 % salaris opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven ... voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool \(vlaanderen.be\)](#)

[\[⁹Hoofdstuk II/1. Geboorteverlof⁹\]](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 246 is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-12.

Deze code kan alleen worden opgezonden in de hogescholen (HS 411) en kan alleen genomen worden door tijdelijke personeelsleden. Personeelsleden die zowel tijdelijk als vastbenoemd zijn, kunnen de dienstonderbreking alleen nemen op de tijdelijke opdrachten.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking 246 kan alleen worden genomen door tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411) vanaf de vierde dag omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof).

Voor de eerste 3 dagen die bezoldigd worden moet er voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen nog steeds de persoonsgebonden dienstonderbreking 119 "Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind 100% salaris persoonsgebonden" of de opdrachtgebonden dienstonderbreking 247 "Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind 100% salaris opdrachtgebonden" worden gebruikt. De dienstonderbrekingen 119 en 247 zijn immers bezoldigd aan 100 % salaris.

Ook de vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen moeten nog steeds de persoonsgebonden dienstonderbreking 119 "Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind 100 % salaris persoonsgebonden" of de nieuwe opdrachtgebonden dienstonderbreking 247 "Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind 100% salaris opdrachtgebonden" gebruiken voor de eerste 10 werkdagen. Voor de vastbenoemde personeelsleden is er immers een bezoldiging voor de eerste 10 werkdagen aan 100 % salaris.

De vastbenoemde personeelsleden moeten vanaf de elfde werkdag tot en met de twintigste werkdag de persoonsgebonden dienstonderbreking 237 "Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind 82 % salaris persoonsgebonden" of de opdrachtgebonden dienstonderbreking 248 "Omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind 82 % salaris opdrachtgebonden" gebruiken.

Ook in de onderwijsniveaus buiten de hogescholen wordt de code dienstonderbreking 119 nog steeds gebruikt en dit zowel voor de tijdelijke als voor de vastbenoemde personeelsleden.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen niet bezoldigd.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke anciënniteitsberekening van de tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden en voor de sociale anciënniteitsberekening van de vastbenoemde personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbreking 246 "omstandigheidsverlof nav de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden" kan door de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen (HS 411) worden genomen vanaf **1 september 2022**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).

**SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : OMSTANDIGHEIDSVLOF NAAR
AANLEIDING VAN DE GEBOORTE VAN EEN KIND HOGESCHOLEN 100 %
SALARIS OPDRACHTGEBONDEN (GEBOORTEVERLOF) – DO 247**

1. Omschrijving :

Een personeelslid heeft recht op geboorteverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan de kant van het personeelslid vaststaat. Bij afwezigheid van een persoon die geboorteverlof opneemt op grond van de afstamming van het kind, heeft het personeelslid dat gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind recht op het geboorteverlof.

Het geboorteverlof voor de personeelsleden van de hogescholen bedraagt tien werkdagen voor geboortes die plaatsvonden vóór 1 januari 2021. Voor geboortes die plaatsvonden vanaf 1 januari 2021 bedraagt het geboorteverlof vijftien werkdagen. Voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023 bedraagt het geboorteverlof twintig werkdagen.

Onderstaande tabel geeft een schematisch overzicht:

Datum van de geboorte	Aantal dagen omstandigheidsverlof
Tot en met 31 december 2020	10
Van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022	15
Vanaf 1 januari 2023	20

Het geboorteverlof voor de personeelsleden van de hogescholen moet genomen worden binnen een periode van vier maanden vanaf de bevalling, waarbij minimaal zeven dagen aaneensluitend moeten worden genomen.

Er bestaat reeds een dienstonderbreking 119 “omstandigheidsverlof naar aanleiding van een geboorte van een kind 100% salaris persoonsgebonden”. Deze dienstonderbreking geldt voor alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen. Deze dienstonderbreking is voor de vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen bezoldigd voor de eerste 10 werkdagen van het geboorteverlof aan 100 % salaris.

Voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen worden echter **alleen de eerste 3 werkdagen** van de 20 werkdagen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind bezoldigd. Vanaf de vierde werkdag wordt de betaling van het salaris geschorst en ontvangt het tijdelijk personeelslid een uitkering via het ziekenfonds, die door de hogeschool wordt aangevuld tot aan het nettosalarij gedurende 7 werkdagen.

De dienstonderbreking 119 “omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind bezoldigd 100% salaris” is persoonsgebonden. Dit betekent dat deze dienstonderbreking alle opdrachten van het personeelslid omvat, zowel tijdelijke als vastbenoemde opdrachten.

In bepaalde situaties in de hogescholen waarbij het personeelslid echter zowel tijdelijke als vastbenoemde opdrachten heeft, kan dit een probleem stellen. De dienstonderbreking kan dan zowel liggen op tijdelijke als op de vastbenoemde opdrachten. Daarom wordt dezelfde dienstonderbreking nu ook **opdrachtgebonden** gemaakt.

Dit wordt **de dienstonderbreking 247 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden”**. Zo kan de hogeschool er voor kiezen om de dienstonderbreking alleen te leggen op de vastbenoemde opdrachten van het personeelslid en niet op de tijdelijke opdrachten.

De mogelijkheid blijft voor de hogescholen wel bestaan om ook **de dienstonderbreking 119 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen 100 % salaris persoonsgebonden”** te gebruiken. Wanneer de hogeschool deze dienstonderbreking gebruikt, zal deze onmiddellijk op alle opdrachten van het personeelslid worden gelegd.

De hogeschool heeft dus de keuze om naargelang van de situatie een persoonsgebonden of een opdrachtgebonden dienstonderbreking omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 100 % salaris te gebruiken.

Voor tijdelijke personeelsleden kan de hogeschool dus voor de eerste drie werkdagen een dienstonderbreking 119 omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 100 % salaris persoonsgebonden gebruiken of een dienstonderbreking 247 omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden.

Vanaf de vierde werkdag kan de hogeschool vervolgens voor de tijdelijke personeelsleden de dienstonderbreking 184 “Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd persoonsgebonden” gebruiken of de dienstonderbreking 246 “Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden”

De parameters van de dienstonderbreking 247 “omstandigheidsverlof nav geboorte kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden” blijven dezelfde als voor de dienstonderbreking 119 “omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 100 % salaris persoonsgebonden”.

Voor de DMFA-aangifte (= de multi-functionele kwartaalaangifte RSZ) worden de dienstonderbrekingen 119 en 247 niet opgezonden. De bezoldigde dienstonderbrekingen worden immers door het doorgeven van de salarisgegevens opgevangen.

Alleen de onbezoldigde dienstonderbrekingen worden met de DMFA-kwartaalaangifte meegenomen. Dit betekent dat de dienstonderbrekingen 184 en 246 voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen wel worden opgezonden voor de DMFA-kwartaalaangifte.

De dienstonderbrekingcode 247 kan alleen worden opgezonden **vanaf 01-09-2022** voor de tijdelijke en benoemde personeelsleden van de hogescholen (HS 411).

Dit zijn alle dienstonderbrekingencodes voor het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen :

Codes omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen					
Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begindatum	Einddatum
119	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 100 % salaris persoonsgebonden	P	2	01-09-2005	onbepaald
237	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 82 % salaris persoonsgebonden	P	2	01-01-2021	onbepaald
184	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd persoonsgebonden	P	2	01-09-2013	onbepaald
246	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald

247	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald
248	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 82 % salaris opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven ... voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool \(vlaanderen.be\)](#)

[\[⁹Hoofdstuk II/1. Geboorteverlof⁹\]](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-12.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking 247 "Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden" kan worden genomen door vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen voor de eerste 10 werkdagen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind en door de tijdelijke personeelsleden voor de eerste 3 werkdagen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking 247 wordt voor vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden bezoldigd aan een salaris op basis van 100 % van het brutosalaris.

Vanaf de elfde werkdag van het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind ontvangt het vastbenoemde personeelslid van de hogescholen 82% van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht. Daarbij geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 26.230 euro aan 100%.

Het tijdelijk personeelslid van de hogescholen ontvangt vanaf de vierde werkdag van de 20 werkdagen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind geen bezoldiging meer maar een uitkering van het ziekenfonds, die door de hogeschool wordt aangevuld tot aan het nettosalaris gedurende 7 werkdagen.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor tijdelijke en voor vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen kan de dienstonderbreking worden genomen **vanaf 01-09-2022**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is 31-12-4444.

**SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : OMSTANDIGHEIDSVLOF NAAR
AANLEIDING VAN DE GEBOORTE VAN EEN KIND HOGESCHOLEN 82 %
SALARIS OPDRACHTGEBONDEN (GEBOORTEVERLOF) – DO 248**

1. Omschrijving :

Een personeelslid heeft recht op geboorteverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan de kant van het personeelslid vaststaat. Bij afwezigheid van een persoon die geboorteverlof opneemt op grond van de afstamming van het kind, heeft het personeelslid dat gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind recht op het geboorteverlof.

Het geboorteverlof voor de personeelsleden van de hogescholen bedraagt tien werkdagen voor geboortes die plaatsvonden vóór 1 januari 2021. Voor geboortes die plaatsvonden vanaf 1 januari 2021 bedraagt het geboorteverlof vijftien werkdagen. Voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023 bedraagt het geboorteverlof twintig werkdagen.

Onderstaande tabel geeft een schematisch overzicht:

Datum van de geboorte	Aantal dagen omstandigheidsverlof
Tot en met 31 december 2020	10
Van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022	15
Vanaf 1 januari 2023	20

Het geboorteverlof voor de personeelsleden van de hogescholen moet genomen worden binnen een periode van vier maanden vanaf de bevalling, waarbij minimaal zeven dagen aaneensluitend moeten worden genomen.

Er bestaat reeds vanaf 01-09-2005 een dienstonderbreking 119 “omstandigheidsverlof naar aanleiding van een geboorte van een kind 100% salaris persoonsgebonden”. Deze dienstonderbreking geldt voor alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen. Deze dienstonderbreking is voor de vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen bezoldigd voor de eerste 10 werkdagen van het geboorteverlof aan 100 % salaris.

Vanaf de elfde werkdag tot de twintigste werkdag van het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) ontvangen de vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen een salaris op basis van 82 % van het brutosalaris. Voor de bepaling van dit salaris wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230€ (100%). Hiervoor werd de

dienstonderbreking 237 “omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 82 % salaris persoonsgebonden” gebruikt.

Voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen worden echter **alleen de eerste 3 werkdagen** van de 20 werkdagen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind bezoldigd. Vanaf de vierde werkdag wordt de betaling van het salaris geschorst en ontvangt het tijdelijk personeelslid een uitkering via het ziekenfonds, die door de hogeschool wordt aangevuld tot aan het nettosalaris gedurende 7 werkdagen.

De dienstonderbreking 237 “omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind bezoldigd 82 % salaris” is persoonsgebonden. Dit betekent dat deze dienstonderbreking alle opdrachten van het personeelslid omvat, zowel tijdelijke als vastbenoemde opdrachten.

In bepaalde situaties in de hogescholen waarbij het personeelslid echter zowel tijdelijke als vastbenoemde opdrachten heeft, kan dit een probleem stellen. De dienstonderbreking kan dan zowel liggen op tijdelijke als op de vastbenoemde opdrachten. Daarom wordt dezelfde dienstonderbreking nu ook **opdrachtgebonden** gemaakt.

Dit wordt **de dienstonderbreking 248 “omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 82 % salaris opdrachtgebonden”**. Zo kan de hogeschool er voor kiezen om de dienstonderbreking alleen te leggen op de vastbenoemde opdrachten van het personeelslid en niet op de tijdelijke opdrachten.

De mogelijkheid blijft voor de hogescholen wel bestaan om ook **de dienstonderbreking 237 “omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 82 % salaris persoonsgebonden”** te gebruiken. Wanneer de hogeschool deze dienstonderbreking gebruikt, zal deze onmiddellijk op alle opdrachten van het personeelslid worden gelegd.

De hogeschool heeft dus de keuze om naargelang van de situatie voor vastbenoemde personeelsleden voor de elfde werkdag tot de twintigste werkdag een persoonsgebonden of een opdrachtgebonden dienstonderbreking omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 82 % salaris te gebruiken.

Voor tijdelijke personeelsleden kan de hogeschool dus voor de eerste drie werkdagen een dienstonderbreking 119 omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 100 % salaris persoonsgebonden gebruiken of een dienstonderbreking 247 omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden.

Vanaf de vierde werkdag kan de hogeschool vervolgens voor de tijdelijke personeelsleden de dienstonderbreking 184 “Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen

onbezoldigd persoonsgebonden” gebruiken of de dienstonderbreking 246 “Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden”.

De parameters van de dienstonderbreking 248 “omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 82 % salaris opdrachtgebonden” blijven dezelfde als voor de dienstonderbreking 237 “omstandigheidsverlof n.a.v. geboorte kind hogescholen 82 % salaris persoonsgebonden”.

Voor de DMFA-aangifte (= de multi-functionele kwartaalaangifte RSZ) worden de dienstonderbrekingen 119, 247 en 248 niet opgezonden. De bezoldigde dienstonderbrekingen worden immers door het doorgeven van de salarisgegevens opgevangen.

Alleen de onbezoldigde dienstonderbrekingen worden met de DMFA-kwartaalaangifte meegenomen. Dit betekent dat de dienstonderbrekingen 184 en 246 voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen wel worden opgezonden voor de DMFA-kwartaalaangifte.

De dienstonderbrekingcode 248 kan alleen worden opgezonden **vanaf 01-09-2022** voor de benoemde personeelsleden van de hogescholen (HS 411).

Dit zijn alle dienstonderbrekingencodes voor het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen :

Codes omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind (geboorteverlof) voor de personeelsleden van de hogescholen					
Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begindatum	Einddatum
119	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 100 % salaris persoonsgebonden	P	2	01-09-2005	onbepaald
237	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind 82 % salaris persoonsgebonden	P	2	01-01-2021	onbepaald

184	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd persoonsgebonden	P	2	01-09-2013	onbepaald
246	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen onbezoldigd opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald
247	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 100 % salaris opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald
248	Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 82 % salaris opdrachtgebonden	O	12	01-09-2022	onbepaald

2. Reglementering :

[Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van sommige verloven ... voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool \(vlaanderen.be\)](#)

[\[⁹Hoofdstuk II/1. Geboorteverlof⁹\]](#)

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

Dit is een opdrachtgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-12.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking 248 "Omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind hogescholen 82 % salaris opdrachtgebonden" kan worden genomen door **vastbenoemde**

personeelsleden van de hogescholen vanaf de elfde tot de twintigste werkdag omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind.

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking 248 wordt voor **vastbenoemde personeelsleden** van de hogescholen bezoldigd aan een salaris op basis van 82 % van zijn brutosalaris op jaarbasis, a rato van het volume van zijn opdracht. Daarbij geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 26.230 euro aan 100%.

Opmerking :

Tijdelijke personeelsleden van de hogescholen kunnen deze dienstonderbreking **niet** nemen. De tijdelijke personeelsleden van de hogescholen ontvangen vanaf de vierde werkdag van de 20 werkdagen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind geen bezoldiging meer maar een uitkering van het ziekenfonds, die door de hogeschool wordt aangevuld tot aan het nettosalaris gedurende 7 werkdagen.

6. Administratieve stand

Gelijkgesteld met dienstactiviteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteitsberekening van vastbenoemde personeelsleden en de geldelijke anciënniteitsberekening van tijdelijke personeelsleden.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Voor vastbenoemde personeelsleden van de hogescholen kan de dienstonderbreking worden genomen **vanaf 01-09-2022**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is 31-12-4444.

SCHOOLSOFTWARELEVERANCIERS : AFWEZIGHEID VOOR VERMINDERDE PRESTATIES VOOR ZORGDOELEINDEN – DO 249

1. Omschrijving :

Vanaf 1 september 2023 wordt het mogelijk om vijf dagen afwezigheid voor verminderde prestaties op te nemen om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 6 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Dat artikel bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te zorgen dat elke werknemer recht heeft op vijf werkdagen zorgverlof per jaar.

De afwezigheid voor verminderde prestaties is een recht als ze wordt opgenomen om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

De afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden moet met volledige dagen genomen worden en moet steeds voor het volledige opdrachtenpakket van het personeelslid genomen worden.

De afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden wordt niet meegeteld in de maximumduur van 5 jaar afwezigheid voor verminderde prestaties.

Hiervoor wordt **de persoonsgebonden dienstonderbreking afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden DO 249** gecreëerd.

De bestaande opdrachtgebonden dienstonderbreking 220 afwezigheid voor verminderde prestaties om andere redenen dan zorgverlof vanaf 01-09-2017 blijft bestaan.

Dit zijn alle dienstonderbrekingencodes voor afwezigheid voor verminderde prestaties die kunnen worden opgezonden door de onderwijsinstellingen :

Codes					
Code	Dienstonderbreking	bereik	RL	Begindatum	Einddatum

220	Afwezigheid voor verminderde prestaties (om andere redenen dan zorgdoeleinden)	O	1 en 12	01-09-2017	onbepaald
249	Afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden	P	2	01-09-2023	onbepaald

2. Reglementering :

[Omzendbrief afwezigheid voor verminderde prestaties](#)

Deze omzendbrief wordt momenteel aangepast aan de nieuwe mogelijkheid om afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden te nemen vanaf 01-09-2023.

3. Bereik van de dienstonderbreking (persoonsgebonden, opdrachtgebonden, instellingsgebonden, leerplangebonden) :

De dienstonderbreking 249 is een persoonsgebonden dienstonderbreking die wordt opgezonden met een RL-2.

4. Wie kan de dienstonderbreking nemen ?

De dienstonderbreking 249 kan genomen worden door vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden van alle onderwijsniveaus waaronder de hogescholen (HS 411).

5. Wordt de dienstonderbreking bezoldigd ?

De dienstonderbreking wordt voor de vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden niet bezoldigd.

Het personeelslid heeft voor de prestatie of prestaties waarvoor het afwezig is, geen recht op salaris, salaristoelage, wachtgeld of wachtgeldtoelage.

6. Administratieve stand

Tijdens de afwezigheid voor verminderde prestaties is het personeelslid in de stand non-activiteit.

7. Telt deze dienstonderbreking mee voor de geldelijke en de sociale anciënniteit ?

Deze dienstonderbreking telt niet mee voor de geldelijke anciënniteitsberekening van de tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden en voor de sociale anciënniteitsberekening van de vastbenoemde personeelsleden.

Enkel een periode van volledige afwezigheid voor verminderde prestaties telt niet mee voor de geldelijke anciënniteit. Van zodra het personeelslid nog effectief presteert, loopt de geldelijke anciënniteit door op basis van deze prestaties.

8. Begindatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

De dienstonderbreking 249 "Afwezigheid voor verminderde prestaties voor zorgdoeleinden" kan door de vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden worden genomen vanaf **1 september 2023**.

9. Einddatum van de geldigheidsduur van de dienstonderbreking

Deze is onbepaald (31-12-4444).