

Hogescholen: nieuwe verloven en afwezigheden vanaf 1 september 2017

Nieuws vrijdag 5 mei 2017

Het huidige verlof voor verminderde prestaties en de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBSPA, ook wel ‘verlof zonder wedde’ genoemd) aan de hogescholen worden vanaf 1 september 2017 vervangen door een vernieuwd stelsel ‘verlof voor verminderde prestaties’ (VVP) en door een ‘afwezigheid voor verminderde prestaties’ (AVP).

Meteen wordt ook de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden afgeschaft. Let op: deze nieuwe stelsels gelden ook voor het integratiekader aan de universiteiten.

Als je voor een bepaalde periode minder of helemaal niet wil werken, dan kan je vanaf 1 september 2017 dus nog VVP of AVP nemen. In deze verlofstelsels kan je je opdracht voor een deel of volledig laten vallen voor een bepaalde periode. Hieronder geven we je de nodige uitleg over de modaliteiten van deze verlofstelsels. Zij bepalen mee of een verlof een absoluut recht is of een gunst. Eerst behandelen we VVP, daarna AVP.

I. Verlof voor verminderde prestaties (VVP)

■ Toegang tot VVP I vastbenoemden en tijdelijken

Vastbenoemden kunnen sowieso VVP nemen, voor tijdelijken gelden bijkomende eisen op het vlak van aanstellingen.

Een tijdelijk personeelslid moet voor een volledig academiejaar (voor het OP) of 12 maanden aaneensluitend (voor het ATP) zijn aangesteld, en vervolgens opnieuw voor een volledig academiejaar respectievelijk 12 maanden worden aangesteld om VVP te kunnen nemen. Tijdelijken die niet aan deze aanstellingsvoorwaarden voldoen, kunnen geen recht doen gelden op dit verlof.

■ In welk volume kan je VVP nemen?

Er zijn drie mogelijkheden: volledige vermindering van je prestaties, vermindering met 1/5 of met de helft. De opdracht die je eventueel blijft presteren, bedraagt dus hetzij 50 procent hetzij 80 procent. Uiteraard word je betaald voor het percentage dat je effectief presteert.

Een ander volume is mogelijk met het akkoord van het hogeschoolbestuur.

■ Wanneer begint en eindigt je VVP?

Als je je prestaties wil onderbreken, dan begint je VVP op 1 september, 1 oktober of 1 februari en duurt het tot het einde van het academiejaar (hetzij 31 augustus, hetzij 30 september). Voor afwijkingen van de begin- en einddatum heb je de toestemming nodig van je hogeschoolbestuur.

■ Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

VVP is gedurende een periode van 60 maanden een absoluut recht. Vanaf de 61ste maand is het een gunst. Los hiervan, heeft wie 55 jaar of ouder is en tot aan zijn pensioen voor 1/5 of de helft VVP wil nemen, het absolute recht om op 1 september, 1 oktober of 1 februari in dit stelsel te stappen.

Let op: je hebt één keer de mogelijkheid om opnieuw voltijds te gaan werken. Als je dat tijdig aan je hogeschoolbestuur meldt, kan je op de volgende aanvangsdatum voltijds hervatten. Je kan ook op een andere datum hervatten, maar dan heb je de toestemming van je bestuur nodig.

Je kan ook elk jaar op de aanvangsdatum de omvang van je gedeeltelijke VVP-55+ aanpassen.

■ Hoe lang kan je VVP nemen?

De regelgeving staat de volgende periodes toe:

- 24 maanden voltijds VVP én
- 120 maanden deeltijds VVP én
- onbeperkt deeltijds VVP vanaf de leeftijd van 55 jaar tot je pensioen.

Op 1 september 2017, wanneer deze regelgeving in voege treedt, wordt je 'teller' op nul gezet: VVP dat je al genoten hebt onder de huidige regelgeving, wordt niet meegeteld in de hierboven vermelde periodes.

II. Afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP)

■ Toegang tot AVP ■ vastbenoemden en tijdelijken

Ieder personeelslid kan AVP nemen, vastbenoemd of tijdelijk. Er gelden geen voorwaarden qua anciënniteit.

■ In welk volume kan je AVP nemen?

Je kan AVP nemen in ieder volume, zolang je hogeschoolbestuur ermee akkoord gaat.

■ Wanneer begint en eindigt je AVP?

In de regelgeving is geen vaste begindatum opgenomen, de einddatum is altijd het einde van het academiejaar. Ook hier is het akkoord van je hogeschoolbestuur nodig.

■ Wie heeft recht op AVP?

AVP is steeds een gunst. Je hogeschoolbestuur moet dus ermee akkoord gaan.

■ Hoelang kan je AVP nemen?

De regelgeving staat 60 maanden toe. Het heeft geen belang in welk(e) volume(s) deze 60 maanden opgenomen worden.

III. Administratieve en geldelijke toestand tijdens VVP en AVP

Tijdens VVP en AVP word je niet bezoldigd voor de prestaties die je niet meer levert. Bij AVP mag je een vervangende winstgevende activiteit als zelfstandige, werknemer of ambtenaar uitoefenen, bij VVP niet. Een activiteit is 'vervangend' als ze wordt aangevat na de aanvang van het verlof of de afwezigheid.

VVP wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, AVP met non-activiteit. Dit laatste kan gevolgen hebben voor de berekening van de anciënniteit: het volume dat niet gepresteerd wordt, komt niet in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit.

VVP wordt voor de berekening van het pensioen beschouwd als een aanneembare afwezigheid. Dit betekent dat het ■ binnen bepaalde grenzen ■ in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen. Het volume waarvoor men AVP neemt, komt niet in aanmerking voor de berekening van het pensioen.

IV. Dienstonderbrekingen die VVP en AVP opschorten

Ziekteverlof schort VVP en AVP niét op. De volgende dienstonderbrekingen schorten wel op:

- Bevallingsverlof.
- Verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij.
- Borstvoedingsverlof.
- Verlof bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder van je kind.
- Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof.
- Loopbaanonderbreking voor medische bijstand.
- Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen.
- Zorgkrediet.

Wie meer informatie wil, kan terecht bij zijn regio- of provinciaal secretaris (contactgegevens op www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

raf.deweerd@acod.be