

DEELTIJDS WERKEN



**ACOD
ONDERWIJS**

STATUUT

Heeft deeltijds werken nadelige gevolgen voor mijn anciënniteit?

De deeltijdse verloven die in deze brochure beschreven worden, hebben nooit invloed op uw geldelijke anciënniteit, omdat u prestaties blijft leveren. Voor uw dienstanciënniteit is er evenmin een probleem, zolang u minstens voor de helft van een volledige opdracht aangesteld bent. U dient wel op te letten bij TBSPA en AVP. Indien u een van deze verlofstelsels neemt en daardoor uw prestatievolume minder dan de helft van een volledige opdracht bedraagt, dan worden uw dagen slechts voor 50% geteld.

Heeft deeltijds werken nadelige gevolgen voor mijn recht op TADD?

Om het recht op TADD te verwerven, dient u o.m. 720 dagen dienstanciënniteit te verwerven; van deze 720 dagen dient u er 600 effectief te presteren. In het antwoord op de vorige vraag vindt u uitleg over de dienstanciënniteit. De 600 effectief gepresteerde dagen vragen onze bijzondere aandacht: indien u door eender welk verlofstelsel minder dan 50% van een volledige opdracht presteert, dan worden uw dagen slechts voor 50% geteld.

Kan ik vast benoemd worden indien ik deeltijds presteer?

U kan vast benoemd worden indien u zich in een verlofstelsel bevindt. Belangrijk is dat u op de vooravond van uw vaste benoeming als TADD'er aangesteld bent in het ambt en in de scholengemeenschap waar u wil benoemd worden. Of u in die betrekking effectief presteert, heeft geen belang.

Kan ik een verlofstelsel nemen indien ik boventallig verklaard ben?

Dit kan, maar het neemt niet weg dat u toch gereffecteerd moet worden. Een tip: indien u niet gereffecteerd wil worden, dan is het beter afstand van wachtgeld te doen dan een verlofstelsel te nemen.



Kader 3 – de 20%-regel

Sommige afwezigheden komen in aanmerking voor de berekening van het pensioen. De totale duur van deze zogenaamde aanneembare afwezigheden is echter beperkt tot een percentage van de werkelijk gepresteerde diensten.

Voor personeelsleden geboren tussen 1 januari 1947 en 31 december 1950 geldt een beperking tot 25%. Voor personeelsleden geboren na 31 december 1950 is er een beperking tot 20%. Voor de personeelsleden die geboren zijn tussen 1 januari 1951 en 31 december 1955, is een overgangsregeling van kracht: de grens van hun aanneembare afwezigheden wordt bepaald door hun geboortedatum en neemt af van 25% (° januari 1951) tot 20,08% (° december 1955); indien u tot deze leeftijdsgroep hoort, dan kan uw regio- of provinciaal secretariaat voor u onderzoeken welk percentage op u van toepassing is.

Voorbeeld 1:

Een personeelslid is geboren op 2 december 1949. Zijn aanneembare afwezigheden bedragen dus maximaal 25% van zijn effectief gepresteerde diensten. Het personeelslid is volledig vast benoemd en heeft volgende prestaties effectief geleverd:

- 1/09/1970 – 31/08/1990 FT > 20j. 0m. x 100% = 20j. 0m.
- 1/09/1990 – 31/08/2000 16/20 > 10j. 0m. x 80% = 8j. 0m.
(hiernaast: 5 jaar VVPSFR 4/20 gevolgd door 5 jaar AVP 4/20)
- 1/09/2000 – 31/08/2010 10/20 > 10j. 0m. x 50% = 5j. 0m.
(hiernaast: 10 jaar GLBO50+ 10/20, waarvan 5 jaar gevalideerd)
- 1/09/2010 – 31/08/2014 10/20 > 4j. 0m. x 50% = 2j. 0m.
(hiernaast: 4 jaar bonus 10/20)

Betrokkene heeft op de vooravond van zijn pensionering (1 september 2010) 35 jaar effectief gepresteerd. De aanneembare afwezigheden van betrokkene zijn begrensd tot 25% van die 35 jaar, m.a.w. tot 8 jaar en 9 maanden. De aanneembare afwezigheden van dit personeelslid zijn:

- 1/09/1990 – 31/08/1995 4/20 VVPSFR > 5j. 0m. x 20% = 1j. 0m.
- 1/09/2000 – 31/08/2005 10/20 GLBO50+ > 5j. 0m. x 50% = 2j. 6m.
(opmerking: enkel de eerste 5 jaar zijn gevalideerd)
- 1/09/2010 – 31/08/2014 10/20 bonus > 4j. 0m. x 50% = 2j. 0m.