

Geldelijke validering van ervaring als werknemer of zelfstandige voor knelpuntambten en -vakken voor zijinstromers

referentie

PERS/2020/04

publicatiedatum

15/07/2020

datum laatste wijziging

12/05/2022

wettelijke basis

Koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs

wettelijke basis

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

contact

Uw werkstation

- *Nieuwe personeelsleden kunnen in een knelpuntambt of -vak in een school van het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs geldelijke anciënniteit laten valideren. Vanaf 1 december 2021 wordt de maatregel uitgebreid: enerzijds worden een aantal ambten en vakken toegevoegd aan de lijst met knelpuntambten, anderzijds kunnen nieuwe personeelsleden tot maximum 10 jaar geldelijke anciënniteit laten valideren. Deze wijzigingen zitten vervat in het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van dringende maatregelen om het lerarenambt in het basis- en secundair onderwijs te herwaarderen. Dit besluit moet nog definitief goedgekeurd worden door de Vlaamse regering. De wijzigingen die worden aangebracht aan deze omzendbrief worden dan ook meegedeeld onder voorbehoud van de definitieve goedkeuring door de Vlaamse regering. Dit neemt niet weg dat aanvragen al kunnen ingediend en verwerkt worden conform de wijzigingen, met uitzondering van wat is opgenomen in punt 3.4. van deze omzendbrief.*
- *Deze omzendbrief bevat de richtlijnen met betrekking tot de voorwaarden en de aanvraag procedure.*
- *Deze omzendbrief is van toepassing op de personeelsleden die aangesteld zijn in een knelpuntambt in een school van het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs.*
- *Knelpuntambt moet gelezen worden als knelpuntambt in het basisonderwijs en als knelpuntambt of als het ambt van leraar voor bepaalde knelpuntvakken of -specialiteiten in het secundair onderwijs.*

1. Geldelijke anciënniteit

1.1. Inleiding

Bij de berekening van het salaris van het personeel in het onderwijs wordt rekening gehouden met een aantal criteria, waaronder de tijd die het personeelslid in dienst is in het onderwijs.

Het kan ook gaan over prestaties van het personeelslid buiten het onderwijs: overheidsdiensten en diensten als werknemer in de privésector of als zelfstandige. De anciënniteit die opgebouwd is als werknemer in de privésector of als zelfstandige werd tot voor kort enkel erkend met een maximum van tien jaar in het kader van het concept ‘nuttige ervaring’. Dat betekent binnen de onderwijswetgeving dat de ervaring een direct bewezen nut moet hebben voor het geven van een specifiek technisch, praktisch of kunstvak.

De maatregel die inging op 1 september 2020 maakte het mogelijk om tot 8 jaar diensten als werknemer of zelfstandige op te nemen in de geldelijke anciënniteit op voorwaarde dat de personeelsleden aangesteld worden in een knelpuntambt. De personeelsleden die vanaf 1 december 2021 de overstap maken naar het onderwijs kunnen deze diensten tot 10 jaar opnemen in de geldelijke anciënniteit, opnieuw op voorwaarde dat ze aangesteld worden in een knelpuntambt. De lijst met knelpuntambten wordt eveneens vanaf 1 december 2021 uitgebreid (zie verder).

Deze maatregel kan gecumuleerd worden met de al langer bestaande maatregel van 10 jaar anciënniteit in het kader van nuttige ervaring. Meer informatie over nuttige ervaring is te vinden in de Omzendbrief betreffende de erkenning van diensten als nuttige ervaring.

Voor de leesbaarheid van de omzendbrief moet ‘knelpuntambt’ voor het secundair onderwijs gelezen worden als ‘knelpuntambt of het ambt van leraar belast met bepaalde knelpuntvakken of -specialiteiten’.

Informatie voor het basisonderwijs

Informatie voor het secundair onderwijs

1.2. Basisonderwijs

1.2.1. Welke ambten?

De VDAB bepaalt welke ambten als knelpuntambten worden beschouwd.

De maatregel wordt geëvalueerd in functie van de evolutie van de arbeidsmarkt. Op basis daarvan kunnen er knelpuntambten bijkomen of verdwijnen. Daarom is het raadzaam dat u elke vacature aan de VDAB meldt.

Principe

Er wordt een “foto” genomen van de regelgeving op het ogenblik dat een personeelslid de overstap maakt van de privésector naar het onderwijs. Het zijn de ambten die opgenomen zijn in de lijst met knelpuntambten op het ogenblik van zijn overstap waarvoor het personeelslid zal kunnen genieten van deze maatregel gedurende zijn volledige verdere loopbaan. Het eventueel toevoegen of schrappen van ambten aan de lijst met knelpuntambten tijdens zijn loopbaan heeft geen impact op zijn rechten.

1.2.1.1. Zijinstromers die de overstap maken tussen 1/9/'20 en 1/12/'21

De maatregel is van toepassing op de volgende knelpuntambten in het gewoon en/of het buitengewoon basisonderwijs:

- 1° het ambt van onderwijzer;
- 2° het ambt van onderwijzer ASV.

1.2.1.2. Zijinstromers die de overstap maken tussen 1/12/'21 en 1/9/'25

De maatregel is van toepassing op de volgende knelpuntambten in het gewoon en/of het buitengewoon basisonderwijs:

- 1° het ambt van onderwijzer;
- 2° het ambt van onderwijzer ASV;
- 3° het ambt van directeur;
- 4° het ambt van ICT-coördinator;
- 5° het ambt van leermeester godsdienst;
- 6° het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer.

1.2.1.3. Zijinstromers die de overstap maken na 1/9/'25

Op dit ogenblik is in de regelgeving voorzien dat vanaf 1/9/'25 teruggekeerd wordt naar de lijst met knelpuntambten zoals vastgelegd tussen 1/9/'20 en 1/12/'21. Maar een jaarlijkse evaluatie met daarin aandacht voor de budgettaire impact van de maatregel en voor de evolutie van het lerarentekort is voorgeschreven in de regelgeving zodat eventuele wijzigingen niet kunnen uitgesloten worden.

1.2.2. Voorwaarden

Principe

Ook hier wordt er een “foto” genomen van de regelgeving op het ogenblik dat een personeelslid de overstap maakt van de privésector naar het onderwijs. Het is het maximum aantal jaren dat kan worden opgenomen in de geldelijke anciënniteit zoals vastgelegd in de regelgeving **op het ogenblik van zijn overstap** waarvan het personeelslid gedurende zijn volledige verdere loopbaan zal kunnen genieten (zo lang hij aangesteld blijft in een knelpuntambt). Wanneer tijdens zijn loopbaan de regelgeving wordt gewijzigd en daardoor het aantal jaren dat kan worden opgenomen in de geldelijke anciënniteit eventueel wordt vermeerderd of verminderd, heeft dit geen impact op zijn rechten.

Vanaf 1 september 2020 worden de diensten die een personeelslid als werknemer of als zelfstandige gepresteerd heeft meegeteld in de berekening van de geldelijke anciënniteit als aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- het personeelslid is aangesteld in een knelpuntambt (opgepast: zie 1.2.1.);
- het personeelslid is nieuw in het onderwijs (zie punt 1.2.3.);
- de diensten die gepresteerd zijn als werknemer of als zelfstandige moeten vallen onder de RSZ-regeling (zie 1.2.4.) en moeten minimum de helft van een voltijdse tewerkstelling bedragen.

- Voor personeelsleden die de overstap maakten **tussen 1/9/'20 en 1/12/'21** tellen deze diensten met een maximum van 8 jaar mee in de berekening van hun geldelijke anciënniteit.
- Voor personeelsleden die de overstap maken **tussen 1/12/'21 en 1/9/'25** tellen deze diensten met een maximum van 10 jaar mee in de berekening van hun geldelijke anciënniteit.
- Op dit ogenblik is in de regelgeving voorzien dat **vanaf 1/9/'25** teruggekeerd wordt naar maximum 8 jaar, zoals vastgelegd tussen 1/9/'20 en 1/12/'21. Maar een jaarlijkse evaluatie met daarin aandacht voor de budgettaire impact van de maatregel en voor de evolutie van het lerarentekort is voorgeschreven in de regelgeving zodat eventuele wijzigingen niet kunnen uitgesloten worden.

Opgelet: er hoeft geen inhoudelijke overeenstemming te zijn tussen de opgedane ervaring in de privésector en het uit te oefenen ambt. Het schoolbestuur kan uiteraard wel die afweging maken bij de aanwerving van haar personeel.

1.2.3. Wie wordt als nieuw in het onderwijs beschouwd?

1.2.3.1. Totaal nieuwe personeelsleden

De regeling geldt voor personeelsleden die op 1 september 2020 of een later tijdstip de overstap maken naar het onderwijs en in een knelpuntambt aangesteld worden en voor wie het daarenboven de eerste keer is dat zij in een gesubsidieerde of gefinancierde betrekking in het onderwijs aangesteld worden (met uitzondering van een tewerkstelling in een universiteit).

Dit betekent dat personeelsleden die al tewerkgesteld zijn in een van de volgende entiteiten van het onderwijs niet in aanmerking komen:

- een school van het gewoon basisonderwijs,
- een school van het buitengewoon basisonderwijs,
- een school van het gewoon secundair onderwijs,
- een school van het buitengewoon secundair onderwijs,
- een internaat,
- een semi-internaat,
- een opvangcentrum,
- een medisch-pedagogisch instituut,
- een tehuis van het Gemeenschapsonderwijs (in het kader van hulp- en bijstandsregeling),
- een Tehuis voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben,
- een Instituut buitengewoon secundair onderwijs Gemeenschapsonderwijs,
- een centrum voor leerlingenbegeleiding,
- het deeltijds kunstonderwijs;
- een hogeschool
- een IPO
- een centrum voor volwassenenonderwijs
- een centrum voor basiseducatie

Voorbeeld 1

Een personeelslid wordt op 20 september 2020 voor de eerste keer in dienst genomen in een gesubsidieerde betrekking van onderwijzer. Het personeelslid heeft daarvoor 8 jaar gewerkt als zelfstandige.

Het personeelslid mag 8 jaar in aanmerking nemen voor de geldelijke anciënniteit.

Voorbeeld 2

Een personeelslid heeft drie jaar voor de K.U. Leuven gewerkt en daarna één jaar voor een bank. Het personeelslid kan nu voor de eerste maal aan de slag als onderwijzer vanaf 10 januari 2022. Het personeelslid kan vier jaar geldelijke anciënniteit laten valideren.

Personeelsleden die voordien één of meerdere korte aanstellingen hebben gehad, die samen niet meer dan 105 kalenderdagen bedragen, worden ook beschouwd als nieuwe personeelsleden. Deze uitzondering geldt voor de volgende twee groepen personeelsleden:

- personeelsleden die voor 1 september 2020 één of meerdere korte aanstellingen hebben gehad die samen niet meer dan 105 kalenderdagen bedragen, en tussen 1 september 2020 en 1 december 2021 worden aangesteld in een knelpuntambt, hebben recht op maximum 8 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit.
- personeelsleden die voor 1 december 2021 één of meerdere korte aanstellingen hebben gehad die samen niet meer dan 105 kalenderdagen bedragen, en tussen 1 december 2021 en 1 september 2025 worden aangesteld in een knelpuntambt, hebben recht op maximum 10 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit.

Voorbeeld 1

Een personeelslid maakt op 1 september 2021 voor het eerst de overstap naar het onderwijs en heeft daarvoor 11 jaar gewerkt als werknemer. Hij wordt op 1 september 2021 als volgt aangesteld:

- 12 lestijden onderwijzer
- 18 u ict-coördinator

Het personeelslid kan op 1 september 2021 8 jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen voor het ambt van onderwijzer. Voor het ambt van ict-coördinator kan hij dat op dat ogenblik nog niet aangezien dat ambt dan geen knelpuntambt was. Vanaf 1 december 2021 kan hij voor beide ambten 10 jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen. Op 1 december 2021 wordt de nieuwe regelgeving immers van kracht. Hij wordt op dat ogenblik beschouwd als een nieuw personeelslid omdat hij tot dan voor minder dan 105 kalenderdagen aangesteld werd.

1.2.3.2. Personeelsleden die minstens drie jaar afwezig zijn

Deze maatregel geldt ook voor personeelsleden die al eerder tewerkgesteld waren binnen onderwijs (dit kunnen zowel periodes voor of na 1 september 2020 zijn) en op 1 september 2020 of een later tijdstip terugkeren naar het onderwijs en worden aangesteld in een knelpuntambt nadat ze in tussentijd minstens drie jaar ononderbroken het onderwijs verlaten hebben.

Dit geldt ook voor personeelsleden die weliswaar hun band met het onderwijs in die ononderbroken periode behouden maar als werknemer of als zelfstandige aan de slag gaan via een afwezigheid verminderde prestaties (AVP).

Wanneer een personeelslid voor 1 september 2020 de overstap maakte van de privésector naar het onderwijs kan het echter op deze manier niet alsnog de diensten die het voor die overstap naar het onderwijs in de privésector presteerde in rekening brengen. Enkel de diensten verstrekt in de privésector tijdens de ononderbroken periode van minimaal drie jaar kunnen in rekening gebracht worden.

Principe

Voor personeelsleden die na 1 september 2020 de overstap maakten naar het onderwijs, vervolgens opnieuw drie jaar tewerkgesteld zijn in de privésector om nadien terug te keren naar

het onderwijs, **wordt ‘een nieuwe foto gemaakt’ indien dit in hun voordeel is** (= een hoger maximum aantal jaren dat kan meegenomen worden in hun geldelijke anciënniteit of een uitbreiding van de lijst met knelpuntambten). (Zie ook de kaders bij 1.2.1. en 1.2.2. i.v.m. het principe van de foto die moet gemaakt worden van de regelgeving).

De diensten die het personeelslid al in rekening kon brengen bij de eerste overstap, kunnen bij de nieuwe overstap naar het onderwijs echter alleen uitgebreid worden met de diensten verstrekt in de privésector tijdens de ononderbroken periode van minimaal drie jaar.

Voorbeeld 1

Een personeelslid heeft gewerkt als kleuteronderwijzer van 5 oktober 2017 tot 30 juni 2018. Het personeelslid komt opnieuw in dienst als onderwijzer op 1 september 2022 en heeft ondertussen 4 jaar voltijds gewerkt in de privésector. Omdat het personeelslid minimaal een periode van 3 ononderbroken kalenderjaren niet was aangesteld in het onderwijs kan het die 4 jaar opnemen in de geldelijke anciënniteit als onderwijzer.

Voorbeeld 2

Een vastbenoemde leermeester niet-confessionele zedenleer neemt een AVP van 1 oktober 2020 tot 30 september 2024. Het personeelslid neemt op 1 oktober 2024 opnieuw zijn betrekking als leermeester niet-confessionele zedenleer op en heeft ondertussen 4 jaar gewerkt in de privésector. Ook personeelsleden die weliswaar verbonden blijven aan onderwijs maar een AVP nemen kunnen hun geldelijke anciënniteit uit de privésector meenemen, in dit geval 4 jaar.

Voorbeeld 3

Een onderwijzer had een aanstelling tot 30 september 2020 en gaat van 1 oktober 2020 tot 30 september 2022 werken in de privésector. Het personeelslid komt opnieuw in dienst op 1 oktober 2022 en heeft ondertussen 2 jaar gewerkt in de privésector. Het personeelslid komt terug in het ambt van onderwijzer en kan zijn 2 jaar niet laten valideren, want hij is geen drie jaar uit het onderwijs weg geweest. Vanaf 1 september 2023 werkt het personeelslid opnieuw in de privésector voor een periode van 4 jaar. Nadien start hij opnieuw in het ambt van onderwijzer. Het personeelslid kan nu 4 jaar diensten in de privésector opnemen.

Voorbeeld 4

Een personeelslid heeft gewerkt als ict-coördinator van 5 oktober 2018 tot 30 juni 2019. Het personeelslid komt opnieuw in dienst op 1 november 2022 en heeft ondertussen 3 jaar gewerkt in de privésector. Het personeelslid heeft in die tussenperiode een interim van 30 dagen uitgeoefend. Omdat het personeelslid geen periode van 3 ononderbroken jaren is verdwenen uit het onderwijs kan het die 3 jaar niet opnemen in de geldelijke anciënniteit als ict-coördinator.

Voorbeeld 5

Een personeelslid maakte in 2017 de overstap vanuit de privésector naar het ambt van directeur nadat het vijf jaar had gewerkt in de privésector. Op 1 september 2020 verlaat het personeelslid het onderwijs en keert op 1 september 2023 terug naar het ambt van directeur. Het personeelslid kan in 2023 geen aanspraak maken op de vijf jaren bijkomende geldelijke anciënniteit voor de diensten die hij presteerde voor 2017 in de privésector. Hij heeft echter wel recht op drie jaar bijkomende geldelijke anciënniteit aangezien hij vanaf 1 september 2020 drie onafgebroken jaren het onderwijs heeft verlaten.

Voorbeeld 6

Een personeelslid maakte op 1 september 2020 de overstap vanuit de privésector naar het ambt van onderwijzer ASV nadat hij twaalf jaar had gewerkt in de privésector. Hij kon op dat ogenblik aanspraak maken op acht jaar geldelijke anciënniteit. Na een aanstelling van één jaar in het ambt van onderwijzer ASV keert het personeelslid op 1 september 2021 terug naar de privésector. Drie jaar later, op 1 september 2024, maakt het personeelslid opnieuw de overstap naar het ambt van onderwijzer ASV. Aangezien hij vanaf 1 september 2021 drie onafgebroken jaren het onderwijs heeft verlaten, heeft hij recht om daarvan twee jaar toe te voegen aan de acht jaar die hij al kon inbrengen bij zijn overstap in 2020. Het personeelslid heeft dus recht op het maximum van 10 jaar geldelijke anciënniteit vanuit de privésector; bovendien was hij ook al één jaar aangesteld als onderwijzer ASV waardoor hij op 1 september 2024 start met een geldelijke anciënniteit van 11 jaar.

1.2.4. Welke diensten komen in aanmerking?

Bezoldigde diensten als werknemer of als zelfstandige onderworpen aan de R.S.Z.-regeling komen in aanmerking. De diensten moeten volledig in overeenstemming zijn met de R.S.Z.-bepalingen, ongeacht het feit of er voor deze diensten al dan niet bijdragen voorzien zijn. Dit zal blijken uit de attesten die bij de aanvraag moeten worden gevoegd. De diensten die gepresteerd werden als werknemer of als zelfstandige moeten minstens de helft bedragen van wekelijkse prestaties met een voltijdse opdracht.

De diensten die gepresteerd zijn als werknemer of als zelfstandige kunnen aan de hand van R.S.Z.-bijdragen bewezen worden. Door de R.S.Z. 'gelijkgestelde periodes' worden ook meegeteld.

Wie diensten gepresteerd heeft als werknemer of als zelfstandige in een lidstaat van de Europese Unie kan ook deze diensten laten valideren.

Het combineren van twee banen terzelfdertijd kan niet dubbel in rekening gebracht worden. De periode die gevalideerd wordt, kan nooit langer zijn dan de werkelijke duur van die periode.

Voorbeeld

Een personeelslid combineerde gedurende 6 maanden een baan in de horeca met een functie in een grootwarenhuis. De geldelijke validering van deze arbeid bedraagt nooit meer dan 6 maanden.

In het verleden gold dat de diensten als werknemer of als zelfstandige enkel in aanmerking kwamen als ze gepresteerd werden na de minimumleeftijd die van toepassing is op de salarisschaal die wordt toegekend. Aangezien die minimumleeftijd werd afgeschaft binnen het onderwijs, geldt deze beperking ook niet langer voor de diensten gepresteerd als werknemer of zelfstandige.

1.2.5. Hoe worden de diensten als werknemer of als zelfstandige geteld?

De perioden van tewerkstelling worden geteld van dag tot dag en de som van het aldus bekomen aantal dagen wordt gedeeld door 30. Op die manier bekomt men een aantal maanden waarbij 12 maanden een jaar vormen. Het resterend aantal dagen wordt overgedragen naar een volgende periode. De resterende dagen worden opgeteld met de resterende dagen van een eventuele volgende periode. De diensten gepresteerd als werknemer of als zelfstandige kunnen vanaf 1 september 2020 en na 1 september 2025 voor maximaal 8 jaar in rekening gebracht worden, of in de tussentijd voor maximaal 10 jaar.

Voorbeeld

Een personeelslid wordt op 1 september 2020 aangesteld als onderwijzer en heeft daarvoor twee perioden gewerkt als werknemer:

- *vanaf 16 oktober 2018 tot en met 31 december 2018*
- *vanaf 15 maart 2019 tot en met 30 april 2019*

Geldelijke anciënniteit op basis van de diensten als werknemer:

- *de eerste periode bedraagt 77 dagen = 2 maanden 17 dagen (de resterende 17 dagen worden naar een volgende periode overgedragen)*
- *de tweede periode bedraagt 47 dagen = 1 maand 17 dagen*

Het personeelslid heeft dus recht op 3 maanden en 34 dagen, wat neerkomt op 4 maanden en 4 dagen.

1.2.6. Behoud van anciënniteit voor elk knelpuntambt

Principe:

De opname van gepresteerde diensten als werknemer of als zelfstandige in de geldelijke anciënniteit is enkel mogelijk als het ambt waarin het personeelslid is aangesteld was opgenomen in de lijst met knelpuntambten op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs. Dit principe geldt ongeacht of het personeelslid meteen na de overstap naar het onderwijs werd aangesteld in een knelpuntambt dan wel eerst werd aangesteld in een niet-knelpuntambt om later de overstap te maken naar een knelpuntambt. Het geldt uiteraard ook wanneer de overstap wordt gemaakt van een knelpuntambt naar een ander knelpuntambt. Ook wanneer een personeelslid later – al dan niet na een tijdelijke uitstap uit het onderwijs – aangesteld wordt in een knelpuntambt, blijft die bijkomende geldelijke anciënniteit verworven. Wanneer een personeelslid na een onafgebroken periode van drie jaar afwezigheid opnieuw de overstap maakt naar het onderwijs wordt een nieuwe “foto” gemaakt van de regelgeving indien dit in het voordeel is van het personeelslid (zie punt 1.2.3.2.).

Voorbeeld 1

Een personeelslid komt op 1 september 2020 in het onderwijs en heeft eerder 8 jaar gepresteerd in de privésector. Dat personeelslid wordt als volgt aangesteld:

- *Onderwijzer ASV voor 12u*
- *Zorgcoördinator voor 12u*

Voor onderwijzer ASV kan het personeelslid 8 jaar geldelijke anciënniteit in rekening laten brengen, voor zorgcoördinator start het personeelslid met 0 jaar geldelijke anciënniteit.

Het personeelslid wordt op 1 september 2021 aangesteld voor 12/24 onderwijzer en voor 12/24 onderwijzer ASV. De bijkomende 8 jaar geldelijke anciënniteit gelden ook voor het ambt van onderwijzer want dat is eveneens een knelpuntambt. Ondertussen heeft het personeelslid ook 1 jaar anciënniteit verworven binnen onderwijs; hier spelen de gewone regels waardoor het personeelslid zowel in het ambt van onderwijzer als in het ambt van onderwijzer ASV kan rekenen op 9 jaar geldelijke anciënniteit.

Voorbeeld 2

Een onderwijzer ASV heeft een aanstelling gehad tot 30 september 2020 en gaat van 1 oktober 2020 tot 30 september 2024 werken in de privésector. Het personeelslid komt opnieuw in dienst in onderwijs op 1 oktober 2024 en heeft ondertussen dus 4 jaar gewerkt in de privésector. Het personeelslid komt terug in het ambt van onderwijzer ASV en kan zijn 4 jaar in rekening brengen op voorwaarde dat het ambt van onderwijzer ASV nog opgenomen is in de lijst met knelpuntambten op dat ogenblik. Op 1 september 2025 werkt het personeelslid opnieuw in de privésector voor een periode van 4 jaar en komt opnieuw in het ambt van onderwijzer ASV. Het personeelslid behoudt het recht op 4 jaar anciënniteit van bij zijn

overstap op 1 oktober 2024 en kan daar eventueel 4 jaar aan toevoegen op voorwaarde dat het ambt van onderwijzer ASV in 2029 nog steeds in de lijst met knelpuntambten is opgenomen en er nog steeds maximum 8 jaar (of meer) geldelijke anciënniteit in rekening kan worden gebracht.

Voorbeeld 3

Een personeelslid komt op 1 september 2020 in het onderwijs en heeft eerder 6 jaar gepresteerd in de privésector. Dat personeelslid wordt als zorgcoördinator aangesteld. Aangezien dat ambt niet is opgenomen in de lijst met knelpuntambten start het personeelslid met 0 jaar geldelijke anciënniteit.

Het personeelslid wordt op 1 september 2021 aangesteld als onderwijzer. Aangezien het ambt van onderwijzer op 1 september 2020, de datum waarop het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs, opgenomen was in de lijst met knelpuntambten, kan het personeelslid alsnog genieten van 6 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit. Ondertussen heeft het personeelslid ook 1 jaar anciënniteit verworven binnen onderwijs; hier spelen de gewone regels waardoor het personeelslid kan rekenen op 7 jaar geldelijke anciënniteit.

Voorbeeld 4

Na drie jaar tewerkstelling in de privésector maakt een personeelslid op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs en wordt aangesteld als ICT-coördinator. Hij kan de drie jaar geldelijke anciënniteit uit de privésector niet in rekening brengen aangezien ICT-coördinator op dat ogenblik geen knelpuntambt was. Op 1 september 2021 keert het personeelslid terug naar de privésector voor slechts één jaar en keert op 1 september 2022 terug naar het onderwijs. Hij wordt aangesteld in het ambt van onderwijzer, nog steeds een knelpuntambt. Toch kan hij dat éne jaar in de privésector niet in rekening brengen aangezien hij geen drie onafgebroken jaren het onderwijs verlaten heeft. Maar bij de overstap in 2022 kan hij alsnog de drie jaren geldelijke anciënniteit uit de privésector in rekening brengen van bij zijn overstap op 1 september 2020 aangezien het ambt van onderwijzer op dat ogenblik was opgenomen in de lijst met knelpuntambten.

Voorbeeld 5

Na zeven jaar tewerkstelling in de privésector maakt een personeelslid op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs en wordt halftijds aangesteld als ICT-coördinator en halftijds als onderwijzer. Hij kan de zeven jaar geldelijke anciënniteit uit de privésector niet in rekening brengen voor het ambt van ICT-coördinator aangezien dat op dat ogenblik geen knelpuntambt was, maar wel voor het ambt van onderwijzer. Op 1 september 2021 keert het personeelslid terug naar de privésector voor drie jaar en keert op 1 september 2024 terug naar het onderwijs. Hij wordt opnieuw halftijds aangesteld in het ambt van ICT-coördinator en halftijds in het ambt van onderwijzer. Beide ambten zijn op dat ogenblik een knelpuntambt. Toch kan hij de zeven jaar uit de privésector, gepresteerd voor 1 september 2020 niet in rekening brengen voor het ambt van ICT-coördinator aangezien dat op dat ogenblik geen knelpuntambt was. Maar aangezien hij drie onafgebroken jaren het onderwijs verlaten heeft, kan er wel een nieuwe foto gemaakt worden. Daardoor heeft hij recht om drie jaar geldelijke anciënniteit in rekening te brengen voor het ambt van ICT-coördinator. Voor het ambt van onderwijzer kon hij al zeven jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen, daar kan hij in 2024 nog drie jaar aan toevoegen aangezien het maximum aantal jaar dat in rekening kan gebracht worden op dat ogenblik is vastgelegd op tien jaar. Aangezien hij ook al een jaar aangesteld was in het onderwijs en daarvoor de gewone regels spelen, heeft hij bij zijn overstap in 2024 dus recht op 4 jaar geldelijke anciënniteit voor het ambt van ICT-coördinator en 11 jaar geldelijke anciënniteit voor het ambt van onderwijzer.

1.2.7. Overstap naar een niet-knelpuntambt

1.2.7.1. Naar een selectie- of bevorderingsambt

De diensten als werknemer of als zelfstandige worden enkel toegekend aan personeelsleden die aangesteld worden in een knelpuntambt. Wanneer zij vanuit die knelpuntambten overstappen naar een selectie- of bevorderingsambt in **het basis- of het secundair onderwijs**, behouden ze de verworven anciënniteit op basis van de diensten als werknemer of als zelfstandige.

Voorbeeld 1

Een onderwijzer die op 1 september 2020 de overstap maakte naar het onderwijs had meteen recht op 8 jaar geldelijke anciënniteit op basis van zijn voorafgaande activiteiten als zelfstandige. Hij wordt in 2023 directeur van een basisschool. Ook al was bij zijn overstap naar het onderwijs op 1 september 2020 het ambt van directeur nog geen knelpuntambt, toch komen de 8 jaar diensten als zelfstandige ook in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit in het ambt van directeur aangezien hij de overstap maakt naar een bevorderingsambt.

Voorbeeld 2

Een vastbenoemd onderwijzer ASV met 8 jaar diensten als werknemer in de geldelijke anciënniteit, gaat via TAO naar het ambt van adjunct-directeur in een secundaire school. De 8 jaar diensten als werknemer komen in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit in het ambt van adjunct-directeur.

1.2.7.2. Naar een ander ambt

Als personeelsleden overstappen van een knelpuntambt naar een ambt dat geen knelpuntambt is dat bovendien geen selectie- of bevorderingsambt is, dan komen de jaren als werknemer of als zelfstandige niet langer in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit voor dat ambt. Opgelet: een ambt is geen knelpuntambt als het niet opgenomen was in de lijst met knelpuntambten op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs. Een eventuele latere toevoeging heeft geen invloed!

Voorbeeld 1

Een vastbenoemd onderwijzer met 8 jaar privédiensten in de geldelijke anciënniteit, gaat via TAO naar het ambt van zorgcoördinator. De 8 jaar privédiensten worden niet meegenomen in de geldelijke anciënniteit in het ambt van zorgcoördinator.

Voorbeeld 2

Een onderwijzer die op 1 september 2020 de overstap maakte naar het onderwijs had meteen recht op 6 jaar geldelijke anciënniteit op basis van zijn voorafgaande activiteiten als zelfstandige. Hij wordt op 1 september 2023 aangesteld als ICT-coördinator. Ook al is het ambt van ICT-coördinator inmiddels een knelpuntambt, toch komen de 6 jaar diensten als zelfstandige niet in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit in het ambt van ICT-coördinator aangezien dat ambt op 1 september 2020, het moment van zijn overstap, nog geen knelpuntambt was.

1.2.8. Toevoeging of verwijdering van ambten/vakken uit de lijst van knelpuntvakken

De nieuwe maatregel op regelmatige basis geëvalueerd in functie van de evolutie van de arbeidsmarkt. Op basis van die evaluatie kunnen andere ambten aan de lijst van knelpuntambten worden toegevoegd. Mogelijks worden bepaalde knelpuntambten na een evaluatie verwijderd uit de lijst.

Principe:

De opname van gepresteerde diensten als werknemer of als zelfstandige in de geldelijke anciënniteit is enkel mogelijk als het ambt waarin het personeelslid is aangesteld in de lijst met knelpuntambten was opgenomen op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs. Indien een ambt pas na de aanstelling van het personeelslid als knelpuntambt wordt erkend, komen de jaren als werknemer of als zelfstandige niet in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit. Omgekeerd geldt dat de verwijdering van een ambt uit de lijst met knelpuntambten geen negatieve invloed heeft op de geldelijke anciënniteit van het personeelslid dat de overstap naar het onderwijs maakte op het ogenblik dat het ambt waarin hij wordt aangesteld wel nog op de lijst met knelpuntambten stond.

Wanneer een personeelslid na een onafgebroken periode van drie jaar afwezigheid opnieuw de overstap maakt naar het onderwijs wordt een nieuwe “foto” gemaakt van de regelgeving indien dit in het voordeel is van het personeelslid (zie punt 1.2.3.2.).

1.2.8.1. Toevoeging van een knelpuntambt aan de lijst

Voorbeeld 1

Een personeelslid wordt op 1 september 2020 aangesteld in het onderwijs en heeft 8 jaar gepresteerd in de privésector. Dat personeelslid wordt als volgt aangesteld:

- *Onderwijzer voor 12u*
- *ICT-coördinator voor 12u*

Voor onderwijzer kan het personeelslid 8 jaar laten opnemen in zijn geldelijke anciënniteit, voor ICT-coördinator start het personeelslid met 0 jaar.

Eind 2021 volgt een evaluatie van de lijst met knelpuntambten en het ambt van ICT-coördinator wordt daaraan toegevoegd. Toch kan het personeelslid geen aanspraak maken op 8 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit want op het ogenblik dat hij de overstap maakte naar het onderwijs, was ICT-coördinator geen knelpuntambt.

Voorbeeld 2

Een personeelslid wordt op 1 september 2020 aangesteld in het onderwijs en heeft 8 jaar gepresteerd als werknemer in de privésector. Dat personeelslid wordt aangesteld als onderwijzer voor 24 u.

Na de toevoeging van het ambt van ICT-coördinator vanaf 1 december 2021 aan de lijst met knelpuntambten krijgt hij een nieuwe opdracht:

- *Onderwijzer: 12u*
- *ICT-coördinator: 12u*

Het personeelslid krijgt voor het ambt van ICT-coördinator geen 8 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit aangezien het ambt van ICT-coördinator niet in de lijst met knelpuntambten was opgenomen op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar onderwijs.

Voorbeeld 3

Hetzelfde personeelslid verlaat het onderwijs op 1 september 2021 en keert op 1 september 2024 terug naar het onderwijs. In de tussentijd leverde hij prestaties als zelfstandige. Het ambt van ICT-coördinator is inmiddels toegevoegd aan de lijst met knelpuntambten. Hij wordt opnieuw als volgt aangesteld:

- *Onderwijzer: 12u*
- *ICT-coördinator: 12u*

Voor het ambt van onderwijzer kan hij aan zijn 8 jaar bijkomende anciënniteit nog twee jaar toevoegen om zo aan het inmiddels opgetrokken plafond van maximum 10 jaar te komen. Voor het ambt van ICT-coördinator kan hij 3 jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen. Hij is immers minstens 3 jaar ononderbroken niet in onderwijs aangesteld en het ambt van ICT-coördinator behoort tot de lijst van knelpuntambten op het ogenblik van zijn overstap naar het onderwijs op 1 september 2024.

Voorbeeld 4

Een personeelslid maakt op 1 september 2022 voor het eerst de overstap naar onderwijs en heeft ervoor 11 jaar gewerkt als werknemer. In het schooljaar ervoor werd het ambt van ICT-coördinator opgenomen in de lijst met knelpuntambten. Hij wordt als volgt aangesteld:

- *Onderwijzer: 12u*
- *ICT-coördinator: 12u*

Het personeelslid kan voor beide ambten 10 jaar in rekening brengen voor zijn geldelijke anciënniteit .

1.2.8.2. Verwijdering van een knelpuntambt uit de lijst

Als een personeelslid aangesteld wordt in een knelpuntambt kan het de jaren die het vooraf heeft gepresteerd als werknemer of als zelfstandige laten opnemen in de geldelijke anciënniteit. Wanneer dat ambt later als knelpuntambt wordt verwijderd, behoudt het personeelslid de geldelijke anciënniteit die het in dat ambt heeft opgebouwd.

Voorbeeld 1

Een personeelslid maakt pas in september 2025 voor het eerst de overstap naar het onderwijs en wordt voor 24 u aangesteld als ICT-coördinator. Dat ambt werd net ervoor uit de lijst verwijderd. Het personeelslid kan dus geen aanspraak maken op bijkomende geldelijke anciënniteit vanuit de privésector.

Voorbeeld 2

Een personeelslid dat 5 jaar gewerkt heeft als zelfstandige maakt op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs en wordt als volgt aangesteld:

- *10 u onderwijzer*
- *14 u: ICT-coördinator*

Enkel voor het ambt van onderwijzer kan 5 jaar geldelijke anciënniteit in rekening worden gebracht.

Vanaf september 2025 wordt het ambt van onderwijzer verwijderd uit de lijst met knelpuntambten. Toch behoudt het personeelslid de 5 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit aangezien het ambt van onderwijzer wel was opgenomen in de lijst op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs.

Voorbeeld 3

Hetzelfde personeelslid gaat vanaf 1 oktober 2022 opnieuw aan de slag als zelfstandige om op 2 december 2025 terug te keren naar het onderwijs. Net ervoor werd het ambt van onderwijzer verwijderd uit de lijst met knelpuntambten.

Het personeelslid kan blijven rekenen op de 5 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit dat hij 'verworven' heeft bij de overstap op 1 september 2020 voor het ambt van onderwijzer. Hij kan die 5 jaar echter niet aanvullen met nog eens 3 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit aangezien bij de overstap in 2025 het ambt van onderwijzer geschrapt werd uit de lijst met knelpuntvakken.

1.2.8.3. Toevoeging en verwijdering van een knelpuntambt uit de lijst

Voorbeeld

Een personeelslid dat 5 jaar gewerkt heeft als werknemer in de privésector maakt op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs en wordt als volgt aangesteld:

- 12 u als onderwijzer
- 12 u als leermeester katholieke godsdienst

Enkel voor het ambt van onderwijzer kan 5 jaar geldelijke anciënniteit in rekening worden gebracht.

Op 1 september 2021 gaat dat personeelslid terug naar de privésector en komt op 1 september 2024 na drie jaar terug naar onderwijs en wordt opnieuw als volgt aangesteld:

- 12 u onderwijzer
- 12 u leermeester katholieke godsdienst

Net voor de overstap werd het ambt van onderwijzer verwijderd en inmiddels werd het ambt van leermeester katholieke godsdienst toegevoegd aan de lijst met knelpuntambten.

Het personeelslid behoudt voor het ambt van onderwijzer zijn 5 'verworven' jaren geldelijke anciënniteit van bij zijn overstap naar het onderwijs in 2020. Voor het ambt van leermeester katholieke godsdienst kan hij dat niet, maar kan hij wel rekenen op 3 jaar geldelijke anciënniteit voor zijn tewerkstelling in de privésector tijdens de periode 2021-2024.

1.3. Secundair onderwijs

1.3.1. Welke ambten?

De VDAB bepaalt welke ambten als knelpuntambten worden beschouwd. De maatregel wordt geëvalueerd in functie van de evolutie van de arbeidsmarkt. Op basis daarvan kunnen er knelpuntambten bijkomen of verdwijnen. Daarom is het raadzaam dat u elke vacature aan de VDAB meldt.

Principe

Er wordt een foto genomen van de regelgeving op het ogenblik dat een personeelslid de overstap maakt van de privésector naar het onderwijs. Het zijn de ambten die opgenomen zijn in de lijst met knelpuntambten **op het ogenblik van zijn overstap** waarvoor het personeelslid zal kunnen genieten van deze maatregel gedurende zijn volledige verdere loopbaan. Het eventueel toevoegen of schrappen van ambten aan de lijst met knelpuntambten tijdens zijn loopbaan heeft geen impact op zijn rechten.

1.3.1.1. Zijinstromers die de overstap maken tussen 1/9/'20 en 1/12/'21

De maatregel is van toepassing op de volgende knelpuntambten in het gewoon en/of het buitengewoon secundair onderwijs:

1° het ambt van leraar, belast met het algemene vak Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers, Frans of wiskunde;

2° het ambt van leraar, belast met het technische vak bouw, elektriciteit, hout, mechanica, handelscorrespondentie Nederlands of handelscorrespondentie Frans;

3° het ambt van leraar, belast met het praktisch vak bouw, elektriciteit, hout, of mechanica;

4° het ambt van leraar beroepsgerichte vorming met specialiteiten bouw, hout of mechanica;

5° de personeelsleden die aangesteld zijn in opleidingsvorm 4 en die belast zijn met een van de voormelde knelpuntambten, vermeld in 1°, 2° en 3°.

1.3.1.2. Zijinstromers die de overstap maken tussen 1/12/2021 en 1/9/2025

De maatregel is van toepassing op de volgende knelpuntambten in het gewoon en/of het buitengewoon secundair onderwijs:

1° het ambt van leraar, belast met het algemene vak Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers, Frans, wiskunde, informatica, aardrijkskunde, biologie, chemie, Duits, economie, Engels, fysica, Latijn, natuurwetenschappen of project algemene vakken;

2° het ambt van leraar, belast met het technische vak bouw, elektriciteit, hout, mechanica, handelscorrespondentie Nederlands, handelscorrespondentie Frans of techniek;

3° het ambt van leraar, belast met het praktisch vak bouw, elektriciteit, hout of mechanica;

4° het ambt van leraar beroepsgerichte vorming met specialiteiten bouw, hout en mechanica;

5° de personeelsleden die aangesteld zijn in opleidingsvorm 4 en die belast zijn met een van de voormelde knelpuntambten, vermeld in 1°, 2° en 3°;

6° het ambt van directeur;

7° het ambt van ICT-coördinator;

8° het ambt van godsdienstleraar;

9° het ambt van leraar niet-confessionele zedenleer.

1.3.1.3. Zijinstromers die de overstap maken na 1/9/2025

Op dit ogenblik is in de regelgeving voorzien dat vanaf 1/9/'25 teruggekeerd wordt naar de lijst met knelpuntambten zoals vastgelegd tussen 1/9/'20 en 1/12/'21. Maar een jaarlijkse evaluatie met daarin aandacht voor de budgettaire impact van de maatregel en voor de evolutie van het lerarentekort is voorgeschreven in de regelgeving zodat eventuele wijzigingen niet kunnen uitgesloten worden.

1.3.2. Voorwaarden

Principe

Ook hier wordt er een foto genomen van de regelgeving op het ogenblik dat een personeelslid de overstap maakt van de privésector naar het onderwijs. Het is het maximum aantal jaren dat kan worden opgenomen in de geldelijke anciënniteit zoals vastgelegd in de regelgeving **op het ogenblik van zijn overstap** waarvan het personeelslid gedurende zijn volledige verdere loopbaan zal kunnen genieten (zo lang hij aangesteld blijft in een knelpuntambt). Wanneer tijdens zijn

loopbaan de regelgeving wordt gewijzigd en daardoor het aantal jaren dat kan worden opgenomen in de geldelijke anciënniteit eventueel wordt vermeerderd of verminderd, heeft dit geen impact op zijn rechten.

Vanaf 1 september 2020 worden de diensten die een personeelslid als werknemer of als zelfstandige gepresteerd heeft meegeteld in de berekening van de geldelijke anciënniteit als aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- het personeelslid is aangesteld in een knelpuntambt (opgepast: zie 1.3.1);
- het personeelslid is nieuw in het onderwijs (zie punt 1.3.3.);
- de diensten die gepresteerd zijn als werknemer of als zelfstandige moeten vallen onder de RSZ-regeling (zie 1.3.5) en moeten minimaal de helft van een voltijdse tewerkstelling bedragen.
- Voor personeelsleden die de overstap maakten **tussen 1/9/'20 en 1/12/'21** tellen deze diensten met een maximum van 8 jaar mee in de berekening van hun geldelijke anciënniteit.
- Voor personeelsleden die de overstap maken **tussen 1/12/'21 en 1/9/'25** tellen deze diensten met een maximum van 10 jaar mee in de berekening van hun geldelijke anciënniteit.
- Op dit ogenblik is in de regelgeving voorzien dat **vanaf 1/9/'25** teruggekeerd wordt naar maximum 8 jaar, zoals vastgelegd tussen 1/9/'20 en 1/12/'21. Maar een jaarlijkse evaluatie met daarin aandacht voor de budgettaire impact van de maatregel en voor de evolutie van het lerarentekort is voorgeschreven in de regelgeving zodat eventuele wijzigingen niet kunnen uitgesloten worden.

Opgelet: in tegenstelling tot het laten valideren van nuttige ervaring hoeft er hier geen inhoudelijke overeenstemming te zijn tussen de opgedane ervaring in de privésector en het uit te oefenen ambt. Het schoolbestuur kan uiteraard wel die afweging maken bij de aanwerving van haar personeel.

1.3.3. Wie wordt als nieuw in het onderwijs beschouwd?

1.3.3.1. Totaal nieuwe personeelsleden

De regeling geldt voor personeelsleden die op 1 september 2020 of een later tijdstip de overstap maken naar het onderwijs en in een knelpuntambt aangesteld worden en voor wie het daarenboven de eerste keer is dat zij in een gesubsidieerde of gefinancierde betrekking in het onderwijs aangesteld worden (met uitzondering van tewerkstelling in een universiteit).

Dit betekent dat personeelsleden die al tewerkgesteld zijn in een van de volgende entiteiten van het onderwijs niet in aanmerking komen:

- een school van het gewoon basisonderwijs,
- een school van het buitengewoon basisonderwijs,
- een school van het gewoon secundair onderwijs,
- een school van het buitengewoon secundair onderwijs,
- een internaat,
- een semi-internaat,
- een opvangcentrum,
- een medisch-pedagogisch instituut,
- een tehuis van het Gemeenschapsonderwijs (in het kader van hulp- en bijstandsregeling),
- een Tehuis voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben,

- een Instituut buitengewoon secundair onderwijs Gemeenschapsonderwijs,
- een centrum voor leerlingenbegeleiding,
- het deeltijds kunstonderwijs;
- een hogeschool
- een IPO
- een centrum voor volwassenenonderwijs
- een centrum voor basiseducatie

Voorbeeld 1

Een personeelslid wordt op 20 september 2020 voor de eerste keer in dienst genomen in een gesubsidieerde betrekking als leraar AV wiskunde (salarisschaal 501). Het personeelslid heeft daarvoor 8 jaar gewerkt als werknemer.

Het personeelslid mag 8 jaar in aanmerking nemen voor de geldelijke anciënniteit.

Voorbeeld 2

Een personeelslid heeft drie jaar voor een financiële instelling gewerkt en daarna één jaar voor een biotechnisch bedrijf. Het personeelslid kan nu voor de eerste maal aan de slag in een school voor secundair onderwijs als leraar AV Nederlands. Het personeelslid kan vier jaar geldelijke anciënniteit laten valideren.

Personeelsleden die voordien één of meerdere korte aanstellingen hebben gehad, die samen niet meer dan 105 kalenderdagen bedragen worden ook beschouwd als nieuwe personeelsleden. Deze uitzondering geldt voor de volgende twee groepen personeelsleden:

- personeelsleden die voor 1 september 2020 één of meerdere korte aanstellingen hebben gehad die samen niet meer dan 105 kalenderdagen bedragen, en tussen 1 september 2020 en 1 december 2021 worden aangesteld in een knelpuntambt, hebben recht op maximum 8 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit.
- personeelsleden die voor 1 december 2021 één of meerdere korte aanstellingen hebben gehad die samen niet meer dan 105 kalenderdagen bedragen, en tussen 1 december 2021 en 1 september 2025 worden aangesteld in een knelpuntambt, hebben recht op maximum 10 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit.

Voorbeeld 1

Een personeelslid maakt op 1 september 2021 voor het eerst de overstap naar het onderwijs en heeft daarvoor 11 jaar gewerkt als werknemer. Hij wordt op 1 september 2021 als volgt aangesteld:

- 10u leraar wiskunde
- 18 u ict-coördinator

Het personeelslid kan op 1 september 2021 8 jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen voor het vak wiskunde. Voor het ambt van ict-coördinator kan hij dat op dat ogenblik nog niet aangezien dat ambt dan geen knelpuntambt was. Vanaf 1 december 2021 kan hij voor beide ambten 10 jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen. Op 1 december 2021 wordt de nieuwe regelgeving immers van kracht. Hij wordt op dat ogenblik beschouwd als een nieuw personeelslid omdat hij tot dan voor minder dan 105 kalenderdagen aangesteld werd.

1.3.3.2. Personeelsleden die minstens drie jaar afwezig zijn

De regeling geldt ook voor personeelsleden die al eerder tewerkgesteld waren binnen onderwijs (dit kunnen zowel periodes voor of na 1 september 2020 zijn) en op 1 september 2020 of een later tijdstip terugkeren naar het onderwijs en worden aangesteld in een knelpuntambt nadat ze in tussentijd minstens drie jaar ononderbroken het onderwijs verlaten hebben.

Dit geldt ook voor personeelsleden die weliswaar hun band met het onderwijs in die ononderbroken periode behouden maar als werknemer of als zelfstandige aan de slag gaan via een afwezigheid verminderde prestaties (AVP).

Wanneer een personeelslid voor 1 september 2020 de overstap maakte van de privésector naar het onderwijs kan het echter op deze manier niet alsnog de diensten die het voor die overstap naar het onderwijs in de privésector presteerde in rekening brengen. Enkel de diensten verstrekt in de privésector tijdens de ononderbroken periode van minimaal drie jaar kunnen in rekening gebracht worden.

Principe

Voor personeelsleden die na 1 september 2020 de overstap maakten naar het onderwijs, vervolgens opnieuw drie jaar tewerkgesteld zijn in de privésector om nadien terug te keren naar het onderwijs, **wordt ‘een nieuwe foto gemaakt’ indien dit in hun voordeel is** (= een hoger maximum aantal jaren dat kan meegenomen worden in hun geldelijke anciënniteit of een uitbreiding van de lijst met knelpuntambten). (Zie ook de kaders bij 1.3.1. en 1.3.2. i.v.m. het principe van de foto die moet gemaakt worden van de regelgeving).

De diensten die het personeelslid al in rekening kon brengen bij de eerste overstap, kunnen bij de nieuwe overstap naar het onderwijs echter alleen uitgebreid worden met de diensten verstrekt in de privésector tijdens de ononderbroken periode van minimaal drie jaar.

Voorbeeld 1

Een personeelslid is een eerste keer in dienst gekomen op 5 oktober 2017 als leraar AV Nederlands tot 30 juni 2018. Het personeelslid komt opnieuw in dienst op 1 september 2022 en heeft ondertussen 4 jaar voltijds gewerkt in de privésector. Omdat het personeelslid minimaal een periode van 3 ononderbroken kalenderjaren niet was aangesteld in het onderwijs kan het die 4 jaar opnemen in de geldelijke anciënniteit als leraar AV Nederlands.

Voorbeeld 2

Personeelslid A is vast benoemd als leraar AV Frans. Op 1 september 2023 neemt het een AVP voor 4 jaar en gaat aan de slag bij een bank. Nadien keert het personeelslid terug naar school. Hij kan tot 4 jaar anciënniteit uit de privésector laten valideren. Ook personeelsleden die weliswaar verbonden blijven aan onderwijs maar een AVP nemen kunnen hun geldelijke anciënniteit uit de privésector meenemen, in dit geval 4 jaar.

Voorbeeld 3

Een leraar TV bouw had een aanstelling tot 30 september 2020 en gaat van 1 oktober 2020 tot 30 september 2022 werken in de privésector. Het personeelslid komt opnieuw in dienst op 1 oktober 2022 en heeft ondertussen 2 jaar gewerkt in de privésector. Het personeelslid wordt aangesteld in het ambt van leraar TV bouw en kan zijn 2 jaar niet in rekening brengen want hij is geen drie jaar ononderbroken uit het onderwijs weg geweest. Vanaf 1 september 2023 werkt het personeelslid opnieuw in de privésector voor een periode van 4 jaar. Nadien start hij opnieuw in onderwijs in het ambt van leraar TV bouw. Het personeelslid kan nu 4 jaar diensten in de privésector opnemen.

Voor de periode tussen 1 oktober 2020 en 30 september 2022 kan het personeelslid eventueel wel gebruik maken van de mogelijkheid om deze anciënniteit te laten valideren als nuttige ervaring (zie Omzendbrief betreffende de erkenning van diensten als nuttige ervaring).

Voorbeeld 4

Een personeelslid heeft gewerkt als leraar PV elektriciteit van 5 oktober 2018 tot 30 juni 2019. Het personeelslid komt opnieuw in dienst op 1 november 2022 en heeft ondertussen 3 jaar gewerkt in de privésector. Het personeelslid heeft in die tussenperiode een tijdelijke opdracht van 30 dagen uitgeoefend in het onderwijs. Omdat het personeelslid geen periode van 3 ononderbroken jaren is verdwenen uit het onderwijs kan het die 3 jaar niet opnemen in de geldelijke anciënniteit als leraar PV elektriciteit.

Het personeelslid kan eventueel wel gebruik maken van de mogelijkheid om deze anciënniteit te laten valideren als nuttige ervaring (zie Omzendbrief betreffende de erkenning van diensten als nuttige ervaring).

Voorbeeld 5

Een personeelslid maakte in 2017 de overstap vanuit de privésector naar het ambt van leraar TV handelscorrespondentie Frans nadat het vijf jaar had gewerkt in de privésector. Op 1 september 2020 verlaat het personeelslid het onderwijs en keert op 1 september 2023 terug naar het ambt van leraar TV handelscorrespondentie Frans. Het personeelslid kan in 2023 geen aanspraak maken op de vijf jaren bijkomende geldelijke anciënniteit voor de diensten die hij presteerde voor 2017 in de privésector. Hij heeft echter wel recht op drie jaar bijkomende geldelijke anciënniteit aangezien hij vanaf 1 september 2020 drie onafgebroken jaren het onderwijs heeft verlaten.

Voorbeeld 6

Een personeelslid maakte op 1 september 2020 de overstap vanuit de privésector naar het ambt van leraar AV Nederlands nadat het twaalf jaar had gewerkt in de privésector. Hij kon op dat ogenblik aanspraak maken op acht jaar geldelijke anciënniteit. Na een aanstelling van één jaar in het ambt van leraar AV Nederlands keert het personeelslid op 1 september 2021 terug naar de privésector. Drie jaar later, op 1 september 2024, maakt het personeelslid opnieuw de overstap naar het ambt van leraar AV Nederlands. Aangezien hij vanaf 1 september 2021 drie onafgebroken jaren het onderwijs heeft verlaten, heeft hij recht om daarvan twee jaar toe te voegen aan de acht jaar die hij al kon inbrengen bij zijn overstap in 2020. Het personeelslid heeft dus recht op het maximum van 10 jaar geldelijke anciënniteit vanuit de privésector; bovendien was hij ook al één jaar aangesteld als leraar AV Nederlands waardoor hij op 1 september 2024 start met een geldelijke anciënniteit van 11 jaar.

1.3.4. Combinatie met het laten valideren van ‘nuttige ervaring’

De personeelsleden die aangesteld zijn in een technisch of praktisch vak, kunnen onder bepaalde voorwaarden maximaal 10 jaar laten erkennen als nuttige ervaring. Hiervoor blijft de “Omzendbrief betreffende de erkenning van diensten als nuttige ervaring” van toepassing.

Belangrijk: de nuttige ervaring kan gecombineerd worden met de 8 of 10 jaren tewerkstelling in de privésector als het personeelslid een knelpuntambt uitoefent. Een periode van tewerkstelling kan echter maar één keer gevalideerd worden, hetzij als nuttige ervaring, hetzij als bijkomende geldelijke anciënniteit i.k.v. knelpuntambten.

Voorbeeld 1

Een personeelslid wordt voor de eerste keer aangesteld in het onderwijs op 1 september 2020 als leraar TV hout. Hij heeft 20 jaar gewerkt als werknemer. Hij kan tot 10 jaar laten erkennen als nuttige ervaring overeenkomstig de bestaande procedure vermeld in de omzendbrief betreffende de erkenning van diensten als nuttige ervaring. Daarnaast kan het personeelslid nog max. 8 jaar privédiensten in aanmerking nemen. In totaal heeft het personeelslid recht op 18 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit als aan alle voorwaarden voldaan is.

Voorbeeld 2

Een personeelslid wordt voor de eerste keer aangesteld in onderwijs op 1 september 202 als leraar PV elektriciteit. Hij heeft 5 jaar gewerkt in de privésector. Hij kan 5 jaar laten erkennen hetzij als nuttige ervaring hetzij als diensten gepresteerd in de privésector maar niet voor de twee tegelijk. Als het personeelslid geen nuttige ervaring nodig heeft voor het bekwaamheidsbewijs, kan de nieuwe regeling toegepast worden i.p.v. nuttige ervaring te laten erkennen. Deze nieuwe regeling is immers veel eenvoudiger.

1.3.5. Welke diensten komen in aanmerking?

Bezoldigde diensten als werknemer of als zelfstandige onderworpen aan de R.S.Z.-regeling komen in aanmerking. De diensten moeten volledig in overeenstemming zijn met de R.S.Z.-bepalingen, ongeacht het feit of er voor deze diensten al dan niet bijdragen voorzien zijn. Dit zal blijken uit de attesten die bij de aanvraag moeten worden gevoegd. De diensten die gepresteerd werden als werknemer of als zelfstandige moeten minstens de helft bedragen van wekelijkse prestaties met een voltijdse opdracht.

De diensten die gepresteerd zijn als werknemer of als zelfstandige kunnen aan de hand van R.S.Z.-bijdragen bewezen worden. Door de R.S.Z. 'gelijkgestelde periodes' worden ook meegeteld.

Wie diensten gepresteerd heeft als werknemer of als zelfstandige in een lidstaat van de Europese Unie kan ook deze diensten laten valideren.

Het combineren van twee banen terzelfdertijd kan niet dubbel in rekening gebracht worden. De periode die gevalideerd wordt, kan nooit langer zijn dan de werkelijke duur van die periode.

Voorbeeld

Een personeelslid combineerde gedurende 6 maanden een baan in de horeca met een functie in een grootwarenhuis. De geldelijke validering van deze arbeid bedraagt nooit meer dan 6 maanden.

In het verleden gold dat de diensten als werknemer of als zelfstandige enkel in aanmerking kwamen als ze gepresteerd werden na de minimumleeftijd die van toepassing is op de salarisschaal die wordt toegekend. Aangezien die minimumleeftijd werd afgeschaft binnen het onderwijs, geldt deze beperking ook niet langer voor de diensten gepresteerd als werknemer of zelfstandige.

1.3.6. Hoe worden de privé-diensten geteld?

De perioden van tewerkstelling worden geteld van dag tot dag en de som van het aldus bekomen aantal dagen wordt gedeeld door 30. Op die manier bekomt men een aantal maanden waarbij 12 maanden een jaar vormen. Het resterend aantal dagen wordt overgedragen naar een volgende periode. De resterende dagen van die periode worden samengeteld met de resterende dagen van een eventuele volgende periode. De diensten gepresteerd als werknemer of als zelfstandige kunnen vanaf 1 september 2020 en na 1 september 2025 maximaal 8 jaar bedragen, of in de tussentijd maximaal 10 jaar.

Voorbeeld

Een personeelslid wordt op 1 september 2020 aangesteld in een knelpuntambt en heeft daarvoor twee perioden gewerkt in de privésector:

- vanaf 16 oktober 2018 tot en met 31 december 2018
- vanaf 15 maart 2019 tot en met 30 april 2019

Geldelijke anciënniteit

- de eerste periode bedraagt 77 dagen = 2 maanden 17 dagen (de resterende 17 dagen worden naar een volgende periode overgedragen;
- de tweede periode bedraagt 47 dagen = 1 maand 17 dagen

Het personeelslid heeft dus recht op 3 maanden en 34 dagen, wat neerkomt op 4 maanden en 4 dagen

1.3.7. Behoud van anciënniteit voor elk knelpuntambt

Principe:

De opname van gepresteerde diensten als werknemer of als zelfstandige in de geldelijke anciënniteit is enkel mogelijk als het ambt waarin het personeelslid is aangesteld was opgenomen in de lijst met knelpuntambten op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs. Dit principe geldt ongeacht of het personeelslid meteen na de overstap naar het onderwijs werd aangesteld in een knelpuntambt dan wel eerst werd aangesteld in een niet-knelpuntambt om later de overstap te maken naar een knelpuntambt. Het geldt uiteraard ook wanneer de overstap wordt gemaakt van een knelpuntambt naar een ander knelpuntambt. Ook wanneer een personeelslid later – al dan niet na een tijdelijke uitstap uit het onderwijs – aangesteld wordt in een knelpuntambt, blijft die bijkomende geldelijke anciënniteit verworven. Wanneer een personeelslid na een onafgebroken periode van drie jaar afwezigheid opnieuw de overstap maakt naar het onderwijs wordt een nieuwe foto gemaakt van de regelgeving indien dit in het voordeel is van het personeelslid (zie punt 1.3.3.2.).

Voorbeeld 1

Een personeelslid komt op 1 september 2020 in dienst in het onderwijs en heeft eerder 8 jaar gepresteerd in de privésector. Dat personeelslid wordt als volgt aangesteld:

- *Leraar AV wiskunde voor 10u*
- *Leraar AV fysica voor 10u*

Voor AV wiskunde kan het personeelslid 8 jaar verkrijgen; voor AV fysica start het personeelslid zonder geldelijke anciënniteit.

Het personeelslid wordt op 1 september 2021 opnieuw aangesteld voor 10/20 AV wiskunde en voor 10/20 AV Nederlands voor nieuwkomers. De bijkomende 8 jaar geldelijke anciënniteit gelden ook voor leraar AV Nederlands voor nieuwkomers want dat is eveneens een knelpuntambt. Ondertussen heeft het personeelslid ook 1 jaar anciënniteit verworven binnen onderwijs; hier spelen de gewone regels waardoor het personeelslid ook voor het vak AV Nederlands voor nieuwkomers kan rekenen op 9 jaar geldelijke anciënniteit, net als voor AV wiskunde.

Voorbeeld 2

Een leraar PV bouw heeft een aanstelling gehad tot 30 september 2020 en gaat van 1 oktober 2020 tot 30 september 2024 werken in de privésector. Het personeelslid komt opnieuw in dienst in het onderwijs op 1 oktober 2024 en heeft ondertussen dus 4 jaar gewerkt in de privésector. Het personeelslid komt terug in het ambt van leraar PV bouw en kan zijn 4 jaar uit de privésector in rekening brengen op voorwaarde dat het ambt van leraar PV bouw nog opgenomen is in de lijst van de knelpuntvakken op dat ogenblik. Op 1 september 2025 start het personeelslid opnieuw in de privésector voor een periode

van 4 jaar. Nadien komt hij opnieuw in dienst als leraar PV bouw. Het personeelslid behoudt het recht op 4 jaar anciënniteit van bij zijn overstap op 1 oktober 2024 en kan daar eventueel 4 jaar aan toevoegen op voorwaarde dat het ambt van leraar PV bouw in 2029 nog steeds in de lijst met knelpuntambten is opgenomen en er nog steeds maximum 8 jaar (of meer) geldelijke anciënniteit in rekening kan worden gebracht.

Voorbeeld 3

Een personeelslid komt op 1 september 2020 in het onderwijs en heeft eerder 6 jaar gepresteerd in de privésector. Dat personeelslid wordt als leraar AV fysica aangesteld. Aangezien dat ambt niet was opgenomen in de lijst met knelpuntambten start het personeelslid met 0 jaar geldelijke anciënniteit.

Het personeelslid wordt op 1 september 2021 aangesteld als leraar AV wiskunde. Aangezien het ambt van leraar AV wiskunde op 1 september 2020, de datum waarop het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs, opgenomen was in de lijst met knelpuntambten, kan het personeelslid alsnog genieten van 6 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit. Ondertussen heeft het personeelslid ook 1 jaar anciënniteit verworven binnen onderwijs; hier spelen de gewone regels waardoor het personeelslid kan rekenen op 7 jaar geldelijke anciënniteit.

Voorbeeld 4

Na drie jaar tewerkstelling in de privésector maakt een personeelslid op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs en wordt aangesteld als leraar AV Duits. Hij kan de drie jaar geldelijke anciënniteit uit de privésector niet in rekening brengen aangezien leraar AV Duits op dat ogenblik geen knelpuntambt was. Op 1 september 2021 keert het personeelslid terug naar de privésector voor slechts één jaar en keert op 1 september 2022 terug naar het onderwijs. Hij wordt aangesteld als leraar AV Nederlands, nog steeds een knelpuntambt. Toch kan hij dat éne jaar in de privésector niet in rekening brengen aangezien hij geen drie onafgebroken jaren het onderwijs verlaten heeft. Maar bij de overstap in 2022 kan hij alsnog de drie jaren geldelijke anciënniteit uit de privésector in rekening brengen van bij zijn overstap op 1 september 2020 aangezien het ambt van leraar AV Nederlands op dat ogenblik was opgenomen in de lijst met knelpuntambten.

Voorbeeld 5

Na zeven jaar tewerkstelling in de privésector maakt een personeelslid op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs en wordt halftijds aangesteld als leraar AV Duits en halftijds als leraar AV Nederlands. Hij kan de zeven jaar geldelijke anciënniteit uit de privésector niet in rekening brengen als leraar AV Duits aangezien dat op dat ogenblik geen knelpuntambt was, maar wel als leraar AV Nederlands. Op 1 september 2021 keert het personeelslid terug naar de privésector voor drie jaar en keert op 1 september 2024 terug naar het onderwijs. Hij wordt opnieuw halftijds aangesteld als leraar AV Duits en halftijds als leraar AV Nederlands. Beide vakken zijn op dat ogenblik opgenomen in de lijst met knelpuntambten. Toch kan hij de zeven jaar uit de privésector, gepresteerd voor 1 september 2020 niet in rekening brengen als leraar AV Duits aangezien dat op dat ogenblik geen knelpuntambt was. Maar aangezien hij drie onafgebroken jaren het onderwijs verlaten heeft, kan er wel een nieuwe foto gemaakt worden. Daardoor heeft hij recht om drie jaar geldelijke anciënniteit in rekening te brengen als leraar AV Duits. Als leraar AV Nederlands kon hij al zeven jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen, daar kan hij in 2024 nog drie jaar aan toevoegen aangezien het maximum aantal jaar dat in rekening kan gebracht worden op dat ogenblik is vastgelegd op tien jaar. Aangezien hij ook al een jaar aangesteld was in het onderwijs en daarvoor de gewone regels spelen, heeft hij bij zijn overstap in 2024 dus recht op 4 jaar geldelijke anciënniteit als leraar AV Duits en 11 jaar geldelijke anciënniteit als leraar AV Nederlands.

1.3.8. Overstap naar een niet-knelpuntambt

1.3.8.1. Naar een selectie- of bevorderingsambt

De diensten als werknemer of als zelfstandige worden enkel toegekend aan personeelsleden die aangesteld worden in een knelpuntambt. Wanneer zij echter vanuit die knelpuntambten overstappen naar een selectie- of bevorderingsambt in **het basis- of het secundair onderwijs**, behouden ze de verworven anciënniteit op basis van de diensten als werknemer of als zelfstandige.

Voorbeeld 1

Een vastbenoemd leraar BGV mechanica die op 1 september 2020 de overstap maakte naar het onderwijs had meteen recht op 8 jaar geldelijke anciënniteit op basis van zijn voorafgaande activiteiten als zelfstandige. Hij gaat via TAO naar het ambt van technisch adviseur-coördinator. De 8 jaar als zelfstandige komen in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit in het ambt van technisch adviseur-coördinator.

Voorbeeld 2

Een vastbenoemd leraar AV Nederlands met 6,5 jaar diensten als werknemer in de geldelijke anciënniteit, wordt vastbenoemd als directeur in een basisschool. Ook al was bij zijn overstap naar het onderwijs op 1 september 2020 het ambt van directeur nog geen knelpuntambt, toch komen de 6,5 jaar diensten als werknemer ook in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit in het ambt van directeur basisonderwijs aangezien hij de overstap maakt naar een bevorderingsambt.

1.3.8.2. Naar een ander ambt

Als personeelsleden overstappen van een knelpuntambt naar een ambt dat geen knelpuntambt is en bovendien ook geen selectie- of bevorderingsambt is, dan komen de jaren als werknemer of als zelfstandige niet langer in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit.

Voorbeeld 1

Een tijdelijk aangesteld leraar AV Nederlands met 8 jaar privédiensten in de geldelijke anciënniteit maakte op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs. Hij krijgt vanaf 1 september 2022 een betrekking in het ambt van leraar AV Engels. Ook al is het ambt van leraar AV Engels inmiddels een knelpuntambt, toch worden de 8 jaar privé-diensten niet meegenomen omdat leraar AV Engels niet in de lijst van de knelpuntambten was opgenomen bij zijn overstap naar het onderwijs.

1.3.9. Toevoeging of verwijdering van ambten/vakken uit de lijst van knelpuntvakken

De nieuwe maatregel op regelmatige basis geëvalueerd in functie van de evolutie van de arbeidsmarkt. Op basis van die evaluatie kunnen andere ambten en vakken aan de lijst worden toegevoegd. Mogelijks worden bepaalde knelpuntambten- of vakken na een evaluatie verwijderd uit de lijst.

Principe:

De opname van gepresteerde diensten als werknemer of als zelfstandige in de geldelijke anciënniteit is enkel mogelijk als het ambt waarin het personeelslid is aangesteld in de lijst met knelpuntambten was opgenomen op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs. Als een ambt pas na de aanstelling van het personeelslid als knelpuntambt wordt erkend, komen de jaren als werknemer of als zelfstandige niet in aanmerking voor de geldelijke anciënniteit. Omgekeerd geldt dat de verwijdering van een ambt uit de lijst met knelpuntambten

geen negatieve invloed heeft op de geldelijke anciënniteit van het personeelslid dat de overstap naar het onderwijs maakte op het ogenblik dat het ambt waarin hij wordt aangesteld wel nog op de lijst met knelpuntambten stond.

Wanneer een personeelslid na een onafgebroken periode van drie jaar afwezigheid opnieuw de overstap maakt naar het onderwijs wordt een nieuwe foto gemaakt van de regelgeving indien dit in het voordeel is van het personeelslid (zie punt 1.3.3.2.).

•

1.3.9.1. Toevoeging van een knelpuntambt aan de lijst

Voorbeeld 1

Een personeelslid wordt op 1 september 2020 aangesteld in het onderwijs en heeft 8 jaar gepresteerd in de privésector. Dat personeelslid wordt als volgt aangesteld:

- *Leraar AV wiskunde voor 10 u*
- *Leraar AV fysica voor 10 u*

Voor AV wiskunde kan het personeelslid 8 jaar laten opnemen in zijn geldelijke anciënniteit, voor AV fysica start het personeelslid met 0 jaar anciënniteit.

Eind 2021 volgt een evaluatie van de lijst met knelpuntambten en AV fysica wordt daaraan toegevoegd. Toch kan het personeelslid geen aanspraak maken op 8 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit want op het ogenblik dat hij de overstap maakte naar het onderwijs, was AV fysica geen knelpuntambt.

Voorbeeld 2

Een personeelslid wordt in 2020 aangesteld voor 20/20 als leraar AV wiskunde en kan rekenen op 8 jaar bijkomende anciënniteit.

Na de toevoeging van leraar AV fysica aan de lijst met knelpuntambten krijgt hij een nieuwe opdracht:

- *Leraar AV wiskunde 10u*
- *Leraar AV fysica 10u*

Het personeelslid krijgt voor het vak fysica geen 8 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit aangezien AV fysica niet in de lijst met knelpuntambten was opgenomen op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar onderwijs.

Voorbeeld 3

Hetzelfde personeelslid verlaat het onderwijs op 1 september 2021 en keert op 1 september 2024 terug naar het onderwijs. In de tussentijd was hij als zelfstandige aan de slag. Het vak fysica is inmiddels toegevoegd aan de lijst met knelpuntambten. Hij wordt opnieuw als volgt aangesteld:

- *Leraar AV wiskunde voor 10 u*
- *Leraar AV fysica voor 10 u*

Voor het vak wiskunde kan hij aan zijn 8 jaar bijkomende anciënniteit nog twee jaar toevoegen om zo aan het inmiddels opgetrokken plafond van maximum 10 jaar te komen . Voor het vak fysica kan hij 3 jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen. Hij is immers minstens 3 jaar ononderbroken niet in onderwijs aangesteld en het vak fysica behoort tot de lijst van knelpuntambten op het ogenblik van zijn overstap naar het onderwijs op 1 september 2024.

Voorbeeld 4

Een personeelslid maakt op 1 september 2021 voor het eerst de overstap naar onderwijs en heeft daarvoor 11 jaar gewerkt als werknemer. Vanaf 1 december 2021 wordt leraar TV techniek opgenomen in de lijst met knelpuntambten. Hij wordt op 1 september 2021 als volgt aangesteld:

- *Leraar technische vakken mechanica voor 10u*
- *Leraar technische vakken techniek voor 10u*

Het personeelslid kan op 1 september 2021 8 jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen voor het vak TV mechanica. Vanaf 1 december 2021 kan hij voor beide vakken 10 jaar geldelijke anciënniteit in rekening brengen. Op 1 december 2021 werd de nieuwe regelgeving immers van kracht. Hij wordt op dat ogenblik opnieuw beschouwd als nieuw personeelslid omdat hij tot dan voor minder dan 105 kalenderdagen aangesteld werd.

1.3.9.2. Verwijdering van een knelpuntambt van de lijst

Als een personeelslid voor de eerste keer aangesteld wordt in een knelpuntambt kan het de jaren die het vooraf heeft gepresteerd als werknemer of als zelfstandige, laten opnemen in de geldelijke anciënniteit. Wanneer dat vak later als knelpuntambt wordt verwijderd, behoudt het personeelslid de geldelijke anciënniteit die het in dat ambt heeft opgebouwd.

Voorbeeld 1

Een personeelslid maakt pas in september 2025 voor het eerst de overstap naar het onderwijs en wordt voor 20 u aangesteld als leraar BGV hout. Dat ambt werd net ervoor uit de lijst verwijderd. Het personeelslid kan dus geen aanspraak maken op bijkomende geldelijke anciënniteit als werknemer of als zelfstandige.

Voorbeeld 2

Een personeelslid dat 5 jaar gewerkt heeft als zelfstandige maakt op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs en wordt als volgt aangesteld:

- *10u Leraar AV Nederlands*
- *10u Leraar AV Engels*

Enkel voor het vak Nederlands kan 5 jaar geldelijke anciënniteit in rekening worden gebracht.

Vanaf 2025 wordt AV Nederlands verwijderd uit de lijst met knelpuntambten. Toch behoudt het personeelslid de 5 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit aangezien het vak Nederlands wel was opgenomen in de lijst op het ogenblik dat het personeelslid de overstap maakte naar het onderwijs.

Voorbeeld 3

Hetzelfde personeelslid gaat vanaf 1 oktober 2022 opnieuw aan de slag als zelfstandige om op 2 december 2025 terug te keren naar het onderwijs. Net ervoor werd AV Nederlands verwijderd uit de lijst met knelpuntambten.

Het personeelslid kan blijven rekenen op de 5 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit dat hij 'verworven' heeft bij de overstap op 1 september 2020 voor AV Nederlands. Hij kan die 5 jaar echter niet aanvullen met nog eens 3 jaar bijkomende geldelijke anciënniteit aangezien bij de overstap in 2025 AV Nederlands geschrapt werd uit de lijst met knelpuntvakken.

1.3.9.3. Toevoeging en verwijdering van een knelpuntambt uit de lijst

Voorbeeld

Een personeelslid dat 5 jaar gewerkt heeft als werknemer maakt op 1 september 2020 de overstap naar het onderwijs en wordt als volgt aangesteld:

- 10u Leraar AV Nederlands
- 10u Leraar AV Engels

Enkel voor AV Nederlands kan 5 jaar geldelijke anciënniteit in rekening worden gebracht.

Het personeelslid verlaat het onderwijs op 1 september 2022 om opnieuw in de privésector te gaan werken. Dat personeelslid keert op 1 september 2025 terug naar het onderwijs en wordt opnieuw als volgt aangesteld:

- 10u leraar AV Nederlands
- 10u leraar AV Engels

In tussentijd werd AV Nederlands verwijderd uit en het AV Engels toegevoegd aan de lijst met knelpuntambten.

Het personeelslid behoudt voor AV Nederlands zijn 5 ‘verworven’ jaren geldelijke anciënniteit van bij zijn overstap naar het onderwijs in 2020. Voor AV Engels kan hij dat niet, maar kan hij wel rekenen op 3 jaar geldelijke anciënniteit voor zijn tewerkstelling in de privésector tijdens de periode 2022-2025.

2. Sociale anciënniteit voor diensten opgebouwd in de privésector

De sociale anciënniteit kan men definiëren als het “contingent” aantal jaren (maanden/dagen) dat het recht opent op bezoldigd ziekteverlof. Per 12 maanden sociale anciënniteit hebben vastbenoemde of tot de proeftijd toegelaten personeelsleden recht op 30 dagen bezoldigd ziekteverlof. (Zie ook omzendbrief PERS/2007/07).

De berekening van de sociale anciënniteit is gebaseerd op de geldelijke anciënniteit. De diensten als zij-instromer komen echter niet in aanmerking voor de berekening van de sociale anciënniteit. De berekening van de sociale anciënniteit is bijgevolg gewijzigd. (zie art 5. van het 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).

De periodes van de diensten die als werknemer of als zelfstandige opgebouwd zijn komen **niet** in aanmerking voor de bepaling van de sociale anciënniteit.

3. Welke attesten en bewijsstukken moeten worden voorgelegd om geldelijke anciënniteit als zijnstromer te bekomen?

3.1. Diensten als werknemer

Als een personeelslid diensten als werknemer wil laten opnemen in zijn geldelijke anciënniteit als zijnstromer vult hij het formulier in, waarvan het model als bijlage 1 bij deze omzendbrief is gevoegd.

Hij voegt daarbij een gedetailleerd overzicht van zijn loopbaan als werknemer uit <https://mycareer.be/nl/>, dat de periode van tewerkstelling vermeldt en waaruit duidelijk blijkt dat het gaat over minstens halftijdse prestaties.

Wat is mycareer.be?

Mycareer.be is een webtoepassing die de loopbaangegevens van burgers bevat. Deze website biedt op een gebruiksvriendelijke manier – in de vorm van een tijdlijn – een overzicht van de loopbaan,

dus van alle jobs en periodes van inactiviteit, het salaris en het aantal gewerkte dagen. Aanmelden gebeurt via een digitale sleutel (via het e-ID, via itsme of via beveiligingscodes). Een gedetailleerd overzicht van de loopbaan is terug te vinden via het tabblad 'Mijn loopbaan in detail'. Kies voor de optie 'Alle info per jaar'. Kies vervolgens via de optie 'filters uitklappen' voor welke activiteit je een gedetailleerd overzicht wil (werknemer, zelfstandige of ambtenaar'. Duid daarna 'Alles uitklappen aan' om alle loopbaandetails zichtbaar te maken. Via het print-icoontje wordt een document in pdf-formaat gegenereerd.

Als de informatie uit mycareer.be niet duidelijk de periode van tewerkstelling aangeeft of niet duidelijk vermeldt dat de diensten als werknemer minstens een halftijdse tewerkstelling omvat, voegt het personeelslid bijkomende bewijsstukken toe, zoals arbeidscontracten met vermelding van de periode van tewerkstelling en van het arbeidsregime, het bij uitdiensttreding ontvangen tewerkstellingsattest of andere objectieve documenten waaruit de periode van tewerkstelling blijkt en dat het personeelslid minstens halftijdse diensten als werknemer presteerde.

3.2. Diensten als zelfstandige

Als een personeelslid diensten als zelfstandige wil laten opnemen in zijn geldelijke anciënniteit als zijinstromer vult hij het formulier in, waarvan het model als bijlage 2 bij deze omzendbrief is gevoegd.

Het invullen van dat attest is niet voldoende om de diensten als zelfstandige te laten opnemen in de geldelijke anciënniteit als zijinstromer. Het attest moet vergezeld zijn van één van volgende bewijsstukken:

- Een gedetailleerd overzicht van de loopbaan als zelfstandige uit mycareer.be (zie punt 3.1.);
- een getuigschrift met vermelding van de periode(s) van inschrijving bij een sociale kas voor zelfstandigen.

Als betrokkene deze documenten niet kan voorleggen, kan hij de diensten bewijzen via alle mogelijke rechtsmiddelen.

3.3. Diensten als werknemer of als zelfstandige in een lidstaat van de Europese Unie

Het personeelslid dat zijn diensten als zelfstandige of als werknemer in een lidstaat van de Europese Unie wil laten opnemen in zijn geldelijke anciënniteit als zijinstromer, vult de attesten in waarvan het model gaat als bijlage 1 en 2. Het personeelslid voegt bijkomende bewijsstukken toe waaruit blijkt dat de geleverde prestaties onderworpen waren aan de geldende fiscale en sociale zekerheidsregels.

Als deze bewijsstukken opgesteld zijn in een vreemde taal, dan staat betrokkene in voor een vertaling van de documenten naar het Nederlands

3.4. Nood aan bijkomend onderzoek m.b.t. 105 kalenderdagen (cfr. rubriek 1.2.3.1 en 1.3.3.1)

Personeelsleden die op basis van de eerdere regelgeving een negatieve beslissing hebben ontvangen op hun aanvraag tot toekenning van geldelijke anciënniteit m.b.t. zijinstroom, maar van oordeel zijn dat zij minder dan 105 kalenderdagen prestaties hebben geleverd voorafgaand aan 1 september 2020 of 1 december 2021 kunnen een aanvraag tot een bijkomend onderzoek indienen.

Dat kan gebeuren door hun aanvraag via mail te sturen naar

documenten.onderwijspersoneel@ond.vlaanderen.be, met als onderwerp “aanvraag bijkomend onderzoek zijinstroom i.v.m. 105 kalenderdagen” en vermelding van het stamboeknummer.

Deze aanvragen zullen pas verwerkt worden na de definitieve goedkeuring van het ontwerp van besluit door de Vlaamse regering.

4. Bijlagen

Bijlage 1 - Aanvraag tot opname van diensten die gepresteerd zijn als werknemer in de geldelijke anciënniteit (zijinstroom)



/documenten/bestanden/12643.docx (nr. 12643, docx, 2 p., 903 kB)

Bijlage 2 - Aanvraag tot opname van diensten die gepresteerd zijn als zelfstandige in de geldelijke anciënniteit (zijinstroom)



/documenten/bestanden/12644.docx (nr. 12644, docx, 2 p., 902 kB)