

MEDEDELING

Referentienummer: M_PER_2018_048

Datum: 2016-02-24

Gewijzigd: 2022-12-22

Contact: Dienst Personeel - 02 507 07 01
dienst_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen

Vaste benoeming in wervingsambten in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs

Belangrijke wijzigingen en aandachtspunt:

- Vanaf 1 september 2022 mag een uittreksel uit het strafregister dat een tijdelijk personeelslid moet voorleggen bij een vaste benoeming nog maximum een maand oud zijn. Het uittreksel strafregister moet de volgende finaliteit bevatten: 596-2 model bestemd voor contacten met minderjarigen.
- De betrekkingen die vanaf 1 oktober 2022 in het kader van een vastgesteld lerarentekort kunnen worden opgericht door omzetting van 20% van de lesuren of uren-leraar komen niet in aanmerking voor vacantverklaring, mutatie of vaste benoeming.
- De betrekkingen die opgericht worden met de tijdelijke bijkomende middelen in het kader van de Oekraïne-crisis komen eveneens niet in aanmerking voor vacantverklaring, mutatie of vaste benoeming.
- Vanaf 1 september 2022 wordt de beperkte deelbaarheid in het ambt van opvoeder en in het ambt van administratief medewerker opgeheven. Er kan voortaan benoemd worden in deze ambten in één of meer 36sten. De oprichting van een betrekking in deze ambten moet dus voortaan ook niet halftijds of voltijds te zijn.
- Opgelet: wanneer een personeelslid het recht op TADD heeft verworven moet nog steeds de anciënniteitsvoorwaarde worden nagegaan om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming. Als een personeelslid net 290 dagen DA zou hebben opgebouwd en we vermenigvuldigen met 1,2 komen we aan 348 dagen DA. Dat is niet voldoende om al vast benoemd te kunnen worden. Personeelsleden die daarentegen een volledig schooljaar gewerkt hebben en bijgevolg 303 dagen DA hebben verworven, bereiken wel op 31 augustus voorafgaand aan de vaste benoeming de 360 dagen DA in het kader van vaste benoeming.

INHOUD

1	Inleiding	3
2	Reglementering	4
3	Vacantverklaring en vaste benoeming	4
3.1	Ingangsdatum: 1 januari.....	4
3.2	Overeenkomst tussen vacantverklaring en benoeming	4
3.3	“Gekleurde” omkaderingsmiddelen waarin een benoeming kan worden toegekend	6
4	Betrekkingen waarin niet kan worden benoemd	7
4.1	Gekleurde omkaderingsmiddelen waarin geen benoeming kan worden toegekend.....	7
4.2	Lesuren of uren die zijn overgenomen van een andere school of van het voorafgaande schooljaar	8
4.3	Reaffectatieverplichtingen versus vaste benoeming van een ander personeelslid	9
4.4	In geval van verplichte afbouw	11
5	Ondersteunend personeel	11
5.1	Specifieke reglementering	11
5.2	Onderscheid tussen gewoon en buitengewoon secundair onderwijs.....	11
5.3	Overgangsmaatregelen inzake anciënniteit in het ambt	12
5.4	Herkomst van de punten	13
5.5	Het ambt en de puntenwaarde van de betrekking	13
5.6	Volume van de benoeming	14
5.7	Bevordering van het ondersteunend personeel tot een hogere salarisschaal	15
6	Benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden	15
6.1	Aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden	15
6.2	Geen evaluatie “onvoldoende”	16
6.3	De betrekking uitoefenen in hoofdamt	16
6.4	Beperking van de benoemingsmogelijkheid tijdens een langdurige VVP/med	16
6.5	Beperking van de benoemingsmogelijkheid na herinstap in VVP55+	17
7	Verdere benoemingsvoorwaarden naargelang het statuut van het personeelslid	17
7.1	Vaste benoeming op basis van tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur	18
7.2	Vaste benoeming van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is	21
7.3	Vaste benoeming in de eigen betrekking van reaffectatie of wedertewerkstelling	22
7.4	Vaste benoeming op basis van een verlof voor tijdelijk andere opdracht	23
7.5	Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar	25
8	Voorrangsregels	27
8.1	Geen voorrangsrecht indien niet voldaan is aan de benoemingsvoorwaarden	27
8.2	De voorrang geldt voor enkel een concrete betrekking	27
8.3	Hoogste voorrangscategorie: personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben .	28
8.4	Deeltijds vastbenoemde personeelsleden die hun benoeming willen uitbreiden.....	29
8.5	Personeelsleden met 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie	30
9	Meerdere kandidaten	31

10	Administratief dossier	31
10.1	Schriftelijke overeenkomst	31
10.2	Mededeling aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten	32
10.2.1	Vorm van het bericht: RL-1	32
10.2.2	Datum van de mededeling van vaste benoeming: uiterlijk 3 maanden na ingangsdatum ..	32
10.3	Uitwerking ten aanzien van de overheid	32
11	Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming	33
11.1	Beperking tot hoofdambt	33
11.2	Opdracht op datum van de vaste benoeming	33
11.3	Voor welk volume is een leraar benoemd	34
11.4	Opdrachtsverdeling bij het begin van het schooljaar	35
11.4.1	Ambt en volume	35
11.4.2	Ambt van leraar gewoon so en buso OV4: vakken en specialiteiten	36
11.4.2.1	Begrip "Draagwijdte van de vaste benoeming"	36
11.4.2.2	Begrip "hetzelfde ambt"	37
11.4.2.3	Onderscheid tussen "draagwijdte van vaste benoeming" en "hetzelfde ambt"	37

1 Inleiding

Onder welbepaalde voorwaarden kan een personeelslid aanspraak maken op een vaste benoeming. Het is de werkgever, i.c. het schoolbestuur dat de benoeming toekent, maar de voorwaarden waaronder het dat *kan* doen of zelfs *moet* doen, zijn wettelijk vastgelegd in het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs.

Deze mededeling gaat in op de benoeming in **wervingsambten** in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs. Het gaat dus om de volgende ambten:

in het **gewoon secundair onderwijs**:

- categorie onderwijzend personeel: leraar en godsdienstleraar (zelfde ambten als in buso OV4);
- categorie ondersteunend personeel: opvoeder, administratief medewerker en ICT-coördinator (te onderscheiden van de gelijknamige ambten in alle onderwijsvormen van het buso);

in het **buitengewoon secundair onderwijs**:

- categorie onderwijzend personeel OV4: leraar en godsdienstleraar (zelfde ambten als in gewoon so);
- categorie onderwijzend personeel buso OV1, OV2 en OV3: leraar ASV; leraar ASV specialiteit lichamelijke opvoeding; leraar ASV compensatietechniek-braille in type 6; leraar BGV; godsdienstleraar (ook dit laatste is een ander ambt dan in het gewoon so en in OV4);
- categorie ondersteunend personeel: opvoeder, administratief medewerker en ICT-coördinator (zelfde ambten in alle opleidingsvormen van het buso, maar te onderscheiden van de gelijknamige ambten in het gewoon secundair onderwijs);
- categorie paramedisch personeel: ergotherapeut, kinderverzorger, kinesitherapeut, logopedist, verpleger;
- categorie sociaal personeel: maatschappelijk werker;
- categorie psychologisch personeel: psycholoog;
- categorie orthopedagogisch personeel: orthopedagoog;
- categorie medisch personeel: arts.

Een secundaire school krijgt verschillende soorten omkaderingsmiddelen. In die omkaderingsmiddelen kunnen dan gesubsidieerde personeelsleden worden aangesteld binnen het kader van het



decreet Rechtspositie. We ontwikkelden mededelingen met een overzicht van deze omkaderingsmiddelen en de bijhorende verplichtingen tegenover TADD'ers en vastbenoemden:

- ["TADD, vaste benoeming en reffectatie in de verschillende soorten omkaderingsmiddelen voor het gewoon secundair onderwijs"](#);
- ["TADD, vaste benoeming en reffectatie in de verschillende soorten omkaderingsmiddelen voor het buitengewoon secundair onderwijs"](#).

Voor andere onderwerpen verwijzen we naar de volgende mededelingen:

- ["Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober 2022 in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs en in de internaten"](#);
- ["Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten"](#);
- ["Mutatie en nieuwe affectatie"](#).

Regelmatig hanteren we de gebruikelijke afkortingen: SG (scholengemeenschap), SGI (scholengemeenschapsinstelling), TADD (tijdelijke aanstelling van doorlopende duur), TAO (tijdelijk andere opdracht), TBS/OB (ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking), VE (vereist bekwaamheidsbewijs) en VO (voldoende geacht bekwaamheidsbewijs).

2 Reglementering

- Artikels 30 tot en met 36quater van het [Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs](#) van 27 maart 1991.
- [Besluit van de Vlaamse regering van 25 januari 1995 betreffende de mededeling van de vaste benoeming aan het departement Onderwijs](#).
- [Ministerieel besluit van 1 oktober 2010 tot uitvoering van artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 25 januari 1995 betreffende de mededeling van de vaste benoeming aan het departement Onderwijs](#).
- [Ministeriële omzendbrief 13CC/VB/ML "Vaste benoeming - Procedure, voorwaarden en mededeling aan het Ministerie van onderwijs en vorming"](#).
- De reglementering die specifiek is voor het ondersteunend personeel, is vermeld in punt 5.1 van deze mededeling.

3 Vacantverklaring en vaste benoeming

3.1 Ingangsdatum: 1 januari

Een schoolbestuur is verplicht om alle betrekkingen in wervingsambten die op 15 oktober vacant zijn, ook effectief vacant te verklaren. Dit is nader toegelicht in de mededeling ["Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en in de internaten"](#).

Indien een personeelslid voor benoeming gekandideerd heeft en voldoet aan de benoemingsvoorwaarden, dan is het schoolbestuur verplicht om op 1 januari de benoeming uit te spreken.

3.2 Overeenkomst tussen vacantverklaring en benoeming

Slechts in twee gevallen kan op 1 januari een benoeming worden uitgesproken in een betrekking die voordien niet vacant was verklaard, nl. als de benoeming wordt gevraagd door een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt of door het personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is in die bepaalde betrekking. Verdere toelichtingen daarbij leest u in de punten 7.3 en 7.5 van deze mededeling.

In de andere gevallen is een benoeming enkel mogelijk in een betrekking die vacant is verklaard overeenkomstig de situatie op 15 oktober voordien. De overeenkomst tussen de betrekking die vacant werd verklaard en de betrekking waarin nadien benoemd wordt, is decretaal vereist en wordt door de administratie van de overheid effectief gecontroleerd aan de hand van de elektronische opdrachtmeldingen. Het moet gaan om:

- dezelfde school (per instellingsnummer beschouwd),
- geen groter aantal prestatie-eenheden per week, d.w.z. dat een benoeming niet kan worden uitgesproken voor een groter aantal uren, uren-leraar of lesuren, maar wel voor hetzelfde of een kleiner aantal.

en bovendien:

- hetzelfde ambt,
- voor de opvoeder, administratief medewerker en de ICT-coördinator: hetzelfde **diplomaniveau** (puntenwaarde): zie verder punt 5 van deze mededeling,
- voor de godsdienstleraar in gewoon so en in buso OV4: dezelfde **graad** en dezelfde **onderwijsvorm** (aso, bso, kso of tso),
- voor de leraar in gewoon so en in buso OV4: hetzelfde **vak**, dezelfde **graad** en dezelfde **onderwijsvorm** (aso, bso, kso of tso). Bij de aanduiding van het vak moet ook een onderscheid worden gemaakt tussen TV en PV,
- voor de leraar BGV in buso OV3: de specialiteit en de opleidingsvorm,
- voor de andere leraarsambten in het buso (godsdienstleraar; leraar ASV; leraar ASV specialiteit L.O.; leraar ASV compensatietechniek braille; leraar BGV in OV2): de opleidingsvorm.

Voor een ambt van leraar wordt er géén onderscheid gemaakt tussen een lesuur in een bepaald vak en een "uur dat geen lesuur is" of andere opdrachten die administratief worden gelijkgesteld met dat vak: GOK, taak- en functiedifferentiatie (TFD), Bijzondere Pedagogische Taken (BPT), klassenraad of klassendirectie, uren aanvangsbegeleiding, uren samen school maken, uren kerntaak en de opdrachten die enkel kunnen voorkomen in het gewoon so en in buso OV4: Interne Pedagogische Begeleiding (IPB), Seminaries, nascholing, inhaalles, leren en werken¹. Dit maken we duidelijk met onderstaande voorbeelden.

Let wel: AV Expressie, AV Exploratie en AV Sociale activiteit zijn *afzonderlijke* administratieve vakken, en géén "uren die geen lesuur zijn". Voor verdere verduidelijkingen in verband met de vakken AV Exploratie / AV Expressie / AV Sociale activiteit en i.v.m. Seminaries of andere "uren die geen lesuren zijn" verwijzen we naar onze pro.-pagina "[Omkaderingsmiddelen](#)".

Voorbeeld 1: Na vacantverklaring van een uur TV Hout 3de graad bso kan op 1 januari een benoeming worden uitgesproken:

- in een lesuur TV Hout 3de graad bso,
- of in een uur BPT, IPB, inhaalles, nascholing, Seminaries, klassenraad, klassendirectie, GOK, Leren en werken of TFD dat wordt gelijkgesteld met TV Hout 3de graad bso,
- maar niet in PV Hout 3de graad bso (ander vak),
- noch in TV Hout in de 2de graad of in tso (andere graad of onderwijsvorm),
- noch in AV Expressie of AV Exploratie of AV Sociale activiteit, zelfs niet indien gelijkgesteld met TV Hout 3de graad bso (ook dit zijn andere vakken).

Voorbeeld 2: Op 15 oktober waren de volgende uren vacant in een school voor gewoon so of voor buso OV4: 1 u. BPT, 1 u. IPB, 1 u. Seminaries, 1 u. nascholing, 1 u. inhaalles, 1 u. klassenraad, 1 u. klassendirectie, 1 GOK-uur en 1 u. TFD, allemaal gelijkgesteld met AV Nederlands 1ste graad, en verder ook 1 lesuur AV Nederlands 1ste graad. Deze uren werden alle samen vacant verklaard als 10 u. AV Nederlands 1ste graad.

¹ Uren "leren en werken" komen enkel voor in het deeltijds beroepssecundair onderwijs.



Op 1 januari kan voor een totaal van 10 uur een benoeming worden toegekend in lesuren AV Nederlands 1ste graad en/of uren voor BPT en/of IPB en/of Seminars en/of nascholing en/of inhaalles en/of klassenraad en/of klassendirectie en/of GOK en/of TFD indien gelijkgesteld met AV Nederlands 1ste graad. Een benoeming in AV Expressie of AV Exploratie of AV Sociale activiteit is echter niet mogelijk, ook niet indien die vakken worden gelijkgesteld met AV Nederlands.

3.3 “Gekleurde” omkaderingsmiddelen waarin een benoeming kan worden toegekend

Volgende betrekkingen in wervingsambten komen in aanmerking voor vaste benoeming (zie punt 4.3.1 van de [mededeling over vacantverklaring](#)):

in het gewoon so en het buso:

- alle betrekkingen in wervingsambten die op basis van de globale puntenenveloppe zijn ingericht door een school (d.w.z. *buiten* de voorafname door de scholengemeenschap): zowel de betrekkingen in het ambt van opvoeder, administratief medewerker en ICT-coördinator als de uren voor taak- en functiedifferentiatie in de andere wervingsambten (*code 898*). Hierbij heeft het geen belang in welke school of volgens welke parameter de punten zijn gegenereerd waarmee deze betrekkingen zijn opgericht. Meer info hierover vind je op onze pro.-pagina over [omkaderingsmiddelen](#);
- de extra uren-leraar die worden toegekend aan de scholengemeenschappen en worden verdeeld onder de scholen van de scholengemeenschap (d.w.z. het aandeel van de 20 000 uren-leraar "ondersteuning scholengemeenschap" of "vermindering planlast");
- de GOK-uren (*code 770*): zowel in het buso als in het gewoon so op het niveau van de eerste graad en van de onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers als op het niveau van de tweede en derde graad (zelfs indien de uren die zijn toegekend voor de tweede en derde graad binnen dezelfde school worden ingericht op niveau van de eerste graad of omgekeerd);
- organieke uren BPT-modularisering in het voltijds gewoon bso, in HBO5 Verpleegkunde en in het buso (*code 695*);
- de uren aanvangsbegeleiding (*code 1746*): deze middelen zijn organiek en bieden ruimte en mogelijkheden zowel voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding verzorgen als voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding krijgen;
- de uren samen school maken (*code 1777*) en de uren ondersteuning kerntaken leraar (*code 1778*);
- de andere “gekleurde” omkaderingsmiddelen waarin een benoeming kan worden toegekend, sommen we hierna op voor gewoon so en voor buso afzonderlijk.

Voor het **gewoon so** verder ook, naast de betrekkingen die hiervoor reeds zijn vermeld:

- uren in het kader van het onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het gewoon so (OKAN): zowel in het onthaaljaar (codes 877 en 436), als in het vervoltraject (*code 880*), als in het deeltijds bso²;
- de uren "leren en werken" in het deeltijds bso (*code 910*).

Voor het **buso** verder ook, naast de betrekkingen die hiervoor reeds zijn vermeld:

- de uren voor bijscholing en begeleiding in het buso (*code 619*);
- in een uur klassenraad kan een personeelslid enkel worden benoemd als hij daarmee titularis is van een halftijdse opdracht of meer; in een tweede uur klassenraad kan hij enkel worden benoemd als hij daarmee titularis is van een voltijdse opdracht. In beide gevallen moet het personeelslid ten minste één uur presteren in de betrokken klas en regelmatig deelnemen aan

² De uren OKAN-uren in het deeltijds bso worden thans aan het werkstation doorgegeven als gewone uren "leren en werken" (*code 910*), en niet meer onder de vroegere *code 436*. Dat benoeming hierin mogelijk is, werd ons door de overheid bevestigd in een mail d.d. 18 april 2012.

de vergaderingen van de klassenraad: zie [punt 4.14.1 van de Ministeriële omzendbrief SO/2011/01\(buso\)](#).

4 Betrekkingen waarin niet kan worden benoemd

Tot de betrekkingen waarin geen benoeming kan worden toegekend, behoren:

- 1 bepaalde gekleurde omkaderingsmiddelen;
- 2 overgedragen omkaderingsmiddelen;
- 3 de betrekkingen die door een *ander* personeelslid zijn ingenomen bij wijze van reffectatie of wedertewerkingstelling;
- 4 betrekkingen in scholen die verplicht zijn om af te bouwen doordat ze de rationalisatienorm niet bereiken.

Dit lichten we hierna verder toe.

4.1 Gekleurde omkaderingsmiddelen waarin geen benoeming kan worden toegekend

In de mededeling "[Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en in de internaten](#)" zijn de betrekkingen opgesomd die niet vacant mogen worden verklaard en waarin ook **niet vast benoemd kan worden**. Met name in de volgende betrekkingen is benoeming niet mogelijk:

- de betrekkingen die zijn opgericht met de punten van de globale puntenenveloppe die de scholengemeenschap heeft voorafgenomen ter ondersteuning van haar werking (*code 699*) **tenzij er een SGI werd opgericht**;
- de betrekkingen opgericht met punten voor ICT-coördinatie die samengelegd zijn op niveau scholengemeenschap of in een samenwerkingsplatform (*code 785*);
- het tijdelijk onderwijs aan huis voor zieke jongeren (TOAH, *code 598*);
- niet-organieke betrekkingen ter ondersteuning van een scholengemeenschap die door de Vlaamse reffectatiecommissie zijn toegewezen aan personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking (*code 165*);
- betrekkingen opgericht ten laste van het werkingsbudget (zgn. PWB, *code 16*)³;
- de punten of de uren door de omzetting van maximum 20% van uren leraar/lesuren in het kader van een vastgesteld lerarentekort (OOM-code 38);
- de bijkomende uren leraar/lesuren of de uren in het kader van de Oekraïne-crisis (OOM-code 37);
- de uren leraar/lesuren toegekend in het kader van een **meelooptraject voor directeur voor een zijinstromer tot en met 31 december 2022**;
- de betrekkingen opgericht in ambten van het ondersteunend personeel opgericht na omzetting van uren leraar/lesuren ter ondersteuning van de kerntaak (vakcode 1778);
- de volgende betrekkingen die enkel kunnen voorkomen in het buso:
 - de extra lesuren en extra uren toegekend aan buso ("afwijkingsuren" *code 884*);
 - eveneens enkel in buso: het permanent onderwijs aan huis voor zieke jongeren (POAH, *code 432*);
 - de begeleidingseenheden die buso-scholen van de types 2,4,6,7 (auditiieve beperking) ontvangen in het kader van het nieuwe ondersteuningsmodel en die omgezet worden in extra lesuren of in extra uren (*code 1365*);

³ Zie themapagina "[Personeelsleden ten laste van het werkingsbudget](#)".



- o de extra lessen of uren die de buso-scholen van de types basisaanbod, 3, 7 (spraak- of taalstoornis) of 9 ontvangen in het kader van het nieuwe ondersteuningsmodel (code 1365);
- o de uren klassenraad en bijscholing/begeleiding die gegenereerd worden door aanstelling van personeelsleden in het kader van het nieuwe ondersteuningsmodel (code 1365).

4.2 Lessen of uren die zijn overgenomen van een andere school of van het voorafgaande schooljaar

NB: in het gewoon so spreekt men van uren-leraar; in het buso spreekt men van lessen (onderwijzend personeel) en van uren (paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch of orthopedagogisch personeel).

Lessen of uren-leraar die zijn overgenomen (geleend, gekregen, gebufferd) komen wel in aanmerking voor vacantverklaring, maar komen niet in aanmerking voor vaste benoeming.

Dit betekent dat de betrekkingen die zijn opgericht door gebruik te maken van onderstaande principes niet in aanmerking komen voor vaste benoeming:

- de **herverdeling door het schoolbestuur** (maximaal drie procent van de lessen in het buso): zie voorbeeld hierna;
- de **overname** van maximaal twee procent van niet ingerichte lessen en uren (het buso) **van het vorige schooljaar** (“gebufferde uren”): zie voorbeeld hierna;
- de **overname** van lessen en uren (in het buso) **van een andere school** (d.w.z. de uren die de school geleend of gekregen heeft van een andere school).
Bij wijze van uitzondering hierop is benoeming wél mogelijk in de volgende uren-leraar (daarvoor geldt de benoemingsbeperking dus *niet*):
 - o uren-leraar die zijn overgedragen vanuit een centrum voor deeltijds bso naar een school voor tso of bso of naar een ander centrum voor dbso waarop een beroep wordt gedaan voor de organisatie van *beroepsgerichte vorming* of activiteiten ter ondersteuning ervan, en de uren-leraar die vanuit een centrum voor deeltijds bso zijn overgedragen naar een school voor tso of bso waarop een beroep wordt gedaan voor de organisatie van *algemene vorming* of activiteiten ter ondersteuning ervan. Meer hierover in punt 14.2.2.2 ten 5^o en ten 6^o + de daarop volgende alinea van de [Ministeriële omzendbrief SO/2008/08](#);
- overdracht van uren-leraar naar de school met voltijds secundair onderwijs waaraan het niet-autonoom CDO is verbonden:
 - o de OKAN-uren die via de contactschool worden verdeeld over de verschillende scholen binnen de scholengemeenschap waar OKAN wordt ingericht. Deze uren worden immers niet beschouwd als “eigen” uren van de contactschool, en het gaat dan ook niet om overdracht van uren (met verbod om daarin te benoemen). Die specifieke OKAN-uren mogen wél worden beschouwd als eigen uren van de school waar ze worden ingericht, en komen dan ook in aanmerking voor vacantverklaring en vaste benoeming⁴.

Indien de school lessen of uren organiseert die zijn overgenomen volgens bovenvermelde technieken (herverdeling door het schoolbestuur; overgenomen van het voorgaande schooljaar; overgenomen van een andere school), dan moet het schoolbestuur erover waken dat een overeenstemmend aantal uren *gedurende het volledige schooljaar* ingenomen blijft door tijdelijke titularissen (administratieve toestand 2) en mag in dit aantal uren geen benoeming, mutatie of affectatie worden uitgesproken. In dit pakket legt men bij voorrang de uren van de tijdelijke titularissen die voorlopig nog niet in aanmerking komen voor vaste benoeming, bv. omdat zij nog niet zijn aangesteld voor doorlopende duur.

⁴ Aldus bevestigd door AgODi op een informeel overleg met de onderwijskoepels en vakorganisaties op 16 september 2010.

Bij de toekenning van vaste benoemingen op 1 januari en ook bij eventuele mutaties en nieuwe affectaties moet men er evenwel over waken dat het aantal overgenomen lesuren op elke dag van het schooljaar ingenomen blijft door tijdelijke titularissen.

Indien er onder de overgenomen lesuren, uren leraar of uren ook middelen zijn die de overheid voor een specifieke bestemming heeft toegekend (bv. GOK-uren, uren aanvangsbegeleiding⁵ of specifieke uren voor godsdienst), dan komen die uren na overdracht evenmin in aanmerking voor benoeming, en bovendien moeten ze ook na overname voor die specifieke bestemming aangewend blijven. Overgenomen GOK-uren moeten dus ingenomen blijven door tijdelijke titularissen in GOK, hetzelfde geldt voor uren aanvangsbegeleiding en overgenomen godsdiensturen moeten ingenomen blijven door tijdelijke titularissen in het ambt van godsdienstleraar.

Voorbeeld

In 2021-2022 richt school B 510 uren-leraar in. Daarvan zijn er 10 overgenomen van het voorgaande schooljaar ("gebufferde uren"); dat aantal moet dus het volledige schooljaar ingenomen zijn door tijdelijke titularissen (ATO2). Deze 10 uren-leraar worden gevonden bij de leraar die als titularis is aangesteld voor bepaalde duur in 10 u. AV Frans eerste graad. In deze school neemt slechts één leraar een dienstonderbreking die leidt tot vacantverklaring op 15 oktober, nl. een VVP55+ voor 1/5^{de} in 4/20 AV Wiskunde derde graad ASO.

- *Op 15 oktober worden vacant verklaard: de 10/22 AV Frans (overgenomen uren) en 4/20 AV Wiskunde (VVP55+).*
- *Op 1 januari kunnen benoemingen worden toegekend in maximaal 4 uren-leraar. Het kan daarbij gaan om AV Frans eerste graad en/of AV Wiskunde derde graad ASO, voor zover de som beperkt blijft tot 4.*
- *Zodoende blijven er op elke kalenderdag van 1 september 2021 tot 31 augustus 2022 de 10 overgenomen uren-leraar ingenomen door tijdelijke titularissen (ATO2), ook al gaat het niet alle dagen om dezelfde betrekkingen.*

Een en ander kan ertoe leiden dat een school op termijn méér vastbenoemde leraars heeft dan dat ze zelf uren-leraar of lesuren genereert. In een aantal gevallen kan ze hen wel als titularis aanstellen, maar enkel in lesuren of uren die zijn overgenomen van een andere school of van het voorgaande schooljaar, en die dus niet worden ingenomen door een titularis als vastbenoemde (dus niet in ATO4).

In dat geval zal de school genoodzaakt zijn om terbeschikkingstellingen uit te spreken. Deze terbeschikkingstellingen kunnen gelegd worden binnen een of meer vakken naar keuze, zolang het maar de vastbenoemde met de kleinste dienstanciënniteit binnen "hetzelfde ambt" is hierdoor wordt getroffen.

Als de terbeschikkinggestelde personeelsleden in eigen school kunnen worden gereffecteerd in de overgenomen lesuren of uren, worden zij daarin wel aangesteld als titularis, maar niet als vastbenoemde titularis (ATO4), maar wel gereffecteerd als tijdelijke titularis (ATO2). Voor de betrokken personeelsleden is er dus enkel een beperkt verschil in de administratieve situatie.

4.3 Reaffectatieverplichtingen versus vaste benoeming van een ander personeelslid

Een reaffectatie of wedertewerkstelling kan niet worden beëindigd door de benoeming van een *ander* personeelslid. Bovendien is de vaste benoeming in een betrekking pas mogelijk wanneer de verplichtingen zijn nagekomen die zijn opgelegd door het Reaffectatiebesluit, met name de voorafgaande maatregelen én de reaffectatie of wedertewerkstelling. Dit alles wordt verduidelijkt in de punten 4.3.1 tot 4.3.3 hierna.

⁵ Zie [Nota praktische schikkingen aanvangsbegeleiding](#).



4.3.1 Een betrekking die door een ter beschikking gesteld personeelslid is opgenomen bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling komt niet in aanmerking voor benoeming van een *ander* personeelslid: reffectatie en wedertewerkstelling zijn immers bestendig; in deze betrekking kan enkel het gereffecteerde of wedertewerkgestelde personeelslid zelf worden benoemd, maar in geen geval een ander personeelslid. Zie voorbeeld 1 hierna.

De nieuwe vaste benoeming van een ter beschikking gesteld personeelslid stelt in vele gevallen een einde aan de benoeming waarop de terbeschikkingstelling berust, en leidt dan niet tot een uitbreiding van het volume van zijn vaste benoeming.

4.3.2 Indien een vacante betrekking geldt als "hetzelfde ambt" voor een vastbenoemd personeelslid dat bedreigd is door terbeschikkingstelling in een school van hetzelfde schoolbestuur die gelegen is in dezelfde fusiegemeente én behoort tot dezelfde scholengemeenschap, dan moet het schoolbestuur die betrekking aan het bedreigde personeelslid aanbieden bij wijze van nieuwe affectatie. Het personeelslid heeft echter het recht om die nieuwe affectatie te weigeren en aan zijn oorspronkelijke school verbonden te blijven, en daar ter beschikking te worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Indien het bedreigde personeelslid de nieuwe affectatie in de aangeboden betrekking heeft geweigerd en elders werd gereffecteerd, dan mag een benoeming worden uitgesproken in de aangeboden (maar geweigerde) betrekking. Zie voorbeeld 2 hierna.

4.3.3 Indien een benoeming wordt toegekend in een betrekking die had moeten worden toegekend aan een personeelslid dat in dezelfde scholengemeenschap ter beschikking is gesteld, dan zal die benoeming geen uitwerking hebben tegenover de overheid: zie voorbeeld 3 hierna.

4.3.4 Indien een vacante betrekking *niet* moest worden aangeboden bij wijze van voorafgaande maatregelen, of indien de nieuwe affectatie werd geweigerd door het bedreigde personeelslid, en indien de betrekking bovendien niet moest worden toegewezen bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling, dan is benoeming in die betrekking mogelijk: zie voorbeeld 4 hierna.

4.3.5 Bij de verdeling van de globale puntenenveloppe moet de scholengemeenschap rekening houden met de gevolgen van een eventuele bijkomende terbeschikkingstelling, en vervolgens moet elke school (instellingsnummer) de toegekende punten in eerste instantie aanwenden om de betrekkingen in stand te houden van haar eigen personeelsleden die vastbenoemd zijn in een ambt dat met punten wordt opgericht. Meer info hierover vind je op onze pro.-pagina over [omkaderingsmiddelen](#).

Voorbeelden

1 Een vacante betrekking van opvoeder is bij wijze van wedertewerkstelling ingenomen door een administratief medewerker die in een andere school van de scholengemeenschap ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Deze betrekking wordt op 15 oktober vacant verklaard, en één personeelslid kandideert voor benoeming: niet het wedertewerkgestelde personeelslid, maar een tijdelijk personeelslid dat aan de benoemingsvoorwaarden voldoet en reeds de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt. Dit tijdelijke personeelslid kan echter onmogelijk worden benoemd in deze betrekking, aangezien die bij wijze van wedertewerkstelling is ingenomen door een ander personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

2 De scholen A en B worden beheerd door hetzelfde schoolbestuur, behoren tot dezelfde scholengemeenschap en zijn gelegen op het grondgebied van dezelfde gemeente.

In school A is er een dreigende terbeschikkingstelling voor het vak AV Lichamelijke opvoeding. In school B zijn er op 1 september uren in dat vak vacant. Het schoolbestuur moet deze uren bij wijze van voorafgaande maatregelen aanbieden aan de vastbenoemde die in school A bedreigd is door terbeschikkingstelling.

Indien het bedreigde personeelslid van school A deze nieuwe affectatie weigert en ter beschikking wordt gesteld, en in zijn eigen school volledig kan worden gereffecteerd (bv. in een interimbetrekking), dan kan in school B een benoeming worden uitgesproken in de vacante uren AV Lichamelijke opvoeding. Deze vaste benoeming wordt niet verhinderd door het feit dat een ter beschikking gesteld personeelslid in een andere school van hetzelfde schoolbestuur is gereffecteerd in een niet-vacante betrekking in zijn eigen school.

3 Een kinesitherapeut is in buso-school C ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking voor 4/32. Er is geen reffectatiemogelijkheid in zijn eigen school, maar wel in andere scholen van hetzelfde schoolbestuur: in dit ambt zijn er vacante uren in school D en interimuren in school E, die beide worden beheerd door hetzelfde schoolbestuur en behoren tot dezelfde scholengemeenschap. De betrokkene werd echter ten onrechte gereffecteerd in de interimuren in school E, terwijl hem de vacante uren in school D hadden moeten worden toegewezen.

Indien een ander personeelslid zou worden benoemd in de vacante uren in school D, zal deze benoeming geen uitwerking hebben tegenover de overheid, omdat de vacante betrekking in deze situatie had moeten worden toegewezen aan het ter beschikking gestelde personeelslid.

4 Een leraar wordt op 1 september voor 3/20 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in school F. Voor deze 3/20 doet de betrokkene afstand van wachtgeldtoelage overeenkomstig art. 31 van het Reffectatiebesluit. In school G van een ander schoolbestuur binnen de scholengemeenschap zijn er op 1 september vacante uren die voor de betrokkene een reffectatie betekenen. Omdat hij door de afstand van wachtgeldtoelage afziet van alle verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling buiten het eigen schoolbestuur, kan op 1 januari een ander personeelslid worden benoemd in deze uren van school G.

4.4 In geval van verplichte afbouw

Betrekkingen die deel uitmaken van een school of (in het buso) een opleidingsvorm die verplicht moet worden afgebouwd omdat ze de rationalisatienorm niet bereikt, komen niet in aanmerking voor vaste benoeming.

Vaste benoeming is daarentegen wel mogelijk bij de vrijwillige afbouw van een school of (in het buso) van een opleidingsvorm.

5 Ondersteunend personeel

5.1 Specifieke reglementering

Naast de bepalingen die gelden voor alle gesubsidieerde personeelsleden (zie punt 2 van deze mededeling), gelden voor de leden van het ondersteunend personeel in het bijzonder:

- [Artikels 23 tot 29 van de Codex secundair Onderwijs](#);
- [Besluit van de Vlaamse regering van 4 september 2009 betreffende de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs](#);
- [punt 6.8 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2009/07 "Het ondersteunend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs"](#);
- artikels 36bis tot 36quater van het [Decreet Rechtspositie](#) (i.v.m. de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit), en art. 44 ervan (i.v.m. bevordering tot een hogere salarisschaal);
- meer info hierover vind je op onze pro.-pagina over [ambten en bekwaamheidsbewijzen](#);
- meer info hierover vind je op onze pro.-pagina over [omkaderingsmiddelen](#).

5.2 Onderscheid tussen gewoon en buitengewoon secundair onderwijs

5.2.1 Binnen de categorie van het ondersteunend personeel wordt niet enkel een onderscheid gemaakt tussen de verschillende **ambten**: opvoeder, administratief medewerker en ICT-coördinator, maar ook tussen het buitengewoon secundair onderwijs (alle opleidingsvormen) en het gewoon secundair onderwijs. Een TADD-aanstelling als opvoeder in het gewoon so laat dus geen benoeming toe als opvoeder in het buso of omgekeerd. Een TADD-aanstelling als administratief medewerker in



het buso laat dus geen vaste benoeming toe in het ambt van administratief medewerker in het gewoon so of omgekeerd. Zie voorbeeld 1 hierna.

5.2.2 Bij benoeming op basis van een wedertewerkstelling of van een verlof voor TAO moet het personeelslid niet noodzakelijk een aanstelling hebben in het ambt waarin het wenst te worden benoemd, maar moet het wel de nodige anciënniteit hebben in dat ambt (zie punten 7.2 en 7.4). Daarbij kan het schoolbestuur in het gewoon onderwijs wel ook rekening houden met bepaalde diensten die het personeelslid heeft gepresteerd in het buitengewoon onderwijs. In functie van vaste benoeming kan een schoolbestuur nl. maximaal 290 dagen dienstanciënniteit die is verworven in een wervingsambt van het buitengewoon onderwijs, beschouwen als anciënniteit die is verworven in een wervingsambt van het gewoon basis- of secundair onderwijs. Zie verder punt 4.2.3 van de mededeling "[Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming en reffectatie](#)". Zie voorbeeld 2 hierna.

Voorbeelden

1 Een personeelslid is op 31 december voor doorlopende duur aangesteld als opvoeder in het buso. Hij heeft gekandideerd voor benoeming in een betrekking van opvoeder in een gewone secundaire school. Ook al is het schoolbestuur bereid om de diensten in aanmerking te nemen die dit personeelslid in het buso heeft gepresteerd, toch kan hij niet worden benoemd in het gewoon so, aangezien hij niet in dat ambt (opvoeder gewoon so) is aangesteld voor doorlopende duur.

2 Een personeelslid dat voltijds vastbenoemd is als leraar ASV in het buso, geniet sinds 1 september 2018 een verlof voor TAO en heeft een tijdelijk andere opdracht als administratief medewerker in het gewoon so. Na vacantverklaring van deze betrekking volgens de situatie van 15 oktober 2022 kandideert hij voor benoeming in die betrekking; daarvoor is decretaal vereist dat hij op 31 augustus voordien de anciënniteit van 360 dagen had in het ambt van administratief medewerker in het gewoon so. Als het schoolbestuur bereid is om de diensten van dit personeelslid in het buso in aanmerking te nemen, voldoet de betrokkene aan deze benoemingsvoorwaarde.

5.3 Overgangsmaatregelen inzake anciënniteit in het ambt

De categorie van het ondersteunend personeel met de ambten van opvoeder en administratief medewerker werd in 2001-2002 ingevoerd in alle scholen van het gewoon so en in 2006-2007 in het buso. Deze personeelscategorie kwam toen in de plaats van de vroegere categorieën van het opvoedend hulppersoneel (studiemeester-opvoeder, huismeester ...) en van het administratief personeel (eerste opsteller; klerk-typist).

De personeelsleden die diensten hebben gepresteerd in die vroegere ambten, mogen die diensten beschouwen als dienstanciënniteit in de beide ambten van het huidige ondersteunend personeel.

Concreet betekent dit:

- bij de berekening van de anciënniteit die 31 augustus moet bereikt zijn voor een benoeming in het ambt van administratief medewerker, mogen zowel de diensten in het ambt van administratief medewerker in aanmerking worden genomen als de diensten in de ambten die tot voorheen bestonden in de toenmalige personeelscategorie van het administratief personeel en die van het opvoedend hulppersoneel;
- bij de berekening van de anciënniteit die op 31 augustus moet bereikt zijn voor een benoeming in het ambt van opvoeder, mogen zowel de diensten in het ambt van opvoeder in aanmerking worden genomen als de diensten in de ambten die tot voorheen bestonden in de toenmalige personeelscategorie van het administratief personeel en die van het opvoedend hulppersoneel.

Deze diensten worden als volgt berekend:

- voor de tijdelijke diensten gepresteerd als opvoeder (of in de vroegere ambten van het opvoedend hulppersoneel) worden enkel de kalenderdagen van 1 september tot 30 juni in aanmerking genomen, maar wel vermenigvuldigd met 1,2;

- voor de diensten gepresteerd als administratief medewerker (of in de vroegere ambten van het administratief personeel) worden alle kalenderdagen van de aanstelling (desgevallend ook de zomervakantie) in aanmerking genomen, maar *niet* vermenigvuldigd met 1,2.

Voorbeeld

Een personeelslid heeft van 1 september 1997 tot 31 augustus 1998 diensten gepresteerd als voltijds klerk-typist, (ambt in het toenmalige administratief personeel) maar werd nadien in het ambt van leraar aangesteld en uiteindelijk vast benoemd.

Op 31 december 2022 bekleedt hij via TAO een betrekking in het ondersteunend personeel. Indien hij geldig gekandideerd heeft, komt hij reeds op 1 januari 2023 in aanmerking voor vaste benoeming: zowel in het ambt van opvoeder als in dat van administratief medewerker heeft hij de nodige anciënniteit van 360 dagen bereikt, aangezien hij zijn vroegere diensten als klerk-typist in aanmerking mag nemen voor elk van beide ambten.

5.4 Herkomst van de punten

Vaste benoeming is **niet mogelijk** in betrekkingen die de scholengemeenschap heeft opgericht met de punten ze heeft voorafgenomen voor de ondersteuning van haar werking **tenzij er een SGI werd opgericht**: zie reeds punt 4.1.

Rekening houdend met de beperkingen die zijn opgesomd in 5.5 en 5.6 is vaste benoeming echter wel mogelijk in **alle vacante betrekkingen die de scholen hebben opgericht** met de punten die zij hebben gekregen bij de verdeling van de globale puntenenveloppe in de scholengemeenschap. Hierbij heeft het geen belang door welke school de punten zijn gegenereerd, noch volgens welke parameter ze zijn gegenereerd.

Voorbeeld

Dank zij de samenvoeging van restbetrekkingen in praktische vakken binnen de scholengemeenschap bereikt school A op 1 februari de norm van 7 voltijdse betrekkingen PV; aldus genereert ze 120 punten. Daarvan krijgt school B 63 punten toegekend bij de verdeling in de scholengemeenschap. Indien in school B de betrekkingen van alle vastbenoemden in stand kunnen worden gehouden, mogen deze 63 punten daar worden aangewend om één of meerdere betrekkingen van opvoeder of administratief medewerker op te richten. In deze betrekking kan een benoeming worden uitgesproken indien het personeelslid ook aan alle andere voorwaarden voldoet. Dat deze punten zijn gegenereerd door een andere school en wel volgens de parameter "voltijdse betrekkingen in PV" vormt hierbij geen bezwaar.

5.5 Het ambt en de puntenwaarde van de betrekking

Vaste benoeming is enkel mogelijk in een betrekking die overeenstemt met het **ambt** en de **puntenwaarde** die vacant werden verklaard, en niet in een betrekking van een hogere of lagere puntenwaarde of in een ander ambt dan de betrekking die vacant was verklaard.

De puntenwaarde van de betrekking hoeft niet overeen te stemmen met het *hoogste* diploma van het personeelslid: een personeelslid kan ook worden benoemd aan een lagere puntenwaarde. Dit betekent:

- een master kan benoemd worden in een betrekking van 120 punten, maar ook in een van 82 of 63 punten;
- een bachelor kan benoemd worden in een betrekking van 82 of van 63 punten, maar niet in een van 120 punten;
- een personeelslid met "HSO" kan enkel worden benoemd in een betrekking van 63 punten.



Bij benoeming in een betrekking van een lagere puntenwaarde zal het personeelslid echter ook bezoldigd worden aan het overeenstemmende lagere barema 202 of 122 (63 punten)⁶ of 158 (82 punten). Om alle misverstanden te vermijden wordt de puntenwaarde van de betrekking ook vermeld in de overeenkomst (het contract) van vaste benoeming: zie het model in bijlage bij deze mededeling.

Door de vaste benoeming wordt de puntenwaarde van het personeelslid *definitief* vastgelegd. Het schoolbestuur heeft wel de mogelijkheid om een vastbenoemd lid van het ondersteunend personeel later te bevorderen op basis van zijn hogere diplomaniveau of eventueel tot barema 106, maar het is daar nooit toe verplicht. Meer informatie hierover vindt u op onze pro.-pagina rond [salaris en vergoedingen](#).

Voorbeelden

1 Een betrekking van 82 punten ("ten minste bachelor") werd vacant verklaard. Voor benoeming daarin heeft een personeelslid gekandideerd dat in een andere school is aangesteld als tijdelijke van doorlopende duur, maar niet beschikt over een diploma "ten minste bachelor": hij/zij heeft een diploma "ten minste HSO". Dit personeelslid (63 punten) kan niet vast benoemd worden in deze betrekking: hij/zij beschikt immers niet over het gevraagde diploma-niveau.

2 Op 15 oktober is een betrekking van opvoeder 82 punten vacant verklaard. Hierop is gekandideerd door personeelslid A dat een diploma van master bezit. Indien A (master) op 31 december is aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van opvoeder, kan hij op 1 januari benoemd worden. Indien A (master) benoemd wordt aan 82 punten, ligt zijn puntenwaarde definitief vast en zal hij voortaan worden bezoldigd aan barema 158, tot wanneer hij eventueel wordt bevorderd.

3 Op 15 oktober is personeelslid met diploma master tijdelijk aangesteld in een vacante betrekking van opvoeder (120 punten). Dit personeelslid geeft ontslag op 1 november, en het schoolbestuur besluit om de vrijgekomen punten voortaan aan te wenden voor een voltijdse betrekking van opvoeder (82 p.) én een halftijdse betrekking van administratief medewerker (31,5 p.). Toch moet de vacantverklaring de betrekking vermelden zoals ze was ingericht op 15 oktober, dus als een betrekking van opvoeder (120 p.).

Aangezien deze betrekking niet meer als dusdanig is ingericht op 1 januari nadien, is er geen benoeming mogelijk, ook niet in de betrekking van opvoeder (82 p.).

5.6 Volume van de benoeming

Aangezien een betrekking in het ambt van opvoeder of administratief medewerker vanaf 1 september 2022 deeltijds (x-36sten) ingericht kan worden, is benoeming in het ambt van opvoeder of administratief medewerker vanaf **1 januari 2023 deeltijds ook mogelijk.**

Los van het aantal vacant verklaarde uren bepaalt het personeelslid voor hoeveel uren hij of zij kandideert. Een personeelslid kan niet vast benoemd worden voor een groter volume dan waarvoor het gekandideerd heeft.

Indien er voor benoeming werd gekandideerd door meerdere personeelsleden die gelijke voorrang-rechten kunnen laten gelden (zie punt 8), kan de benoeming worden toegekend aan meerdere personeelsleden elk deeltijds, ofwel voor de volledige betrekking aan één van hen.

Voorbeeld

Eén voltijdse betrekking werd vacant verklaard.

⁶ Barema 202 dat wordt toegekend in het gewoon so, levert exact dezelfde bedragen op als barema 122 dat wordt toegekend in het buso.

- *Eén enkel personeelslid heeft gekandideerd voor een **deeltijdse** betrekking (10/36): deze vaste benoeming is mogelijk. Indien het personeelslid aan de benoemingsvoorwaarden voldoet, moet de benoeming worden toegekend door het schoolbestuur.*
- *Twee personeelsleden voldoen aan de benoemingsvoorwaarden en genieten gelijke voorrangrechten; ze hebben allebei gekandideerd voor de voltijdse betrekking (36/36). Het schoolbestuur heeft de keuze: ofwel beide personeelsleden halftijds (18/36) benoemen, ofwel één van beiden voltijds, **ofwel beide personeelsleden voor elk een ander volume (bv. 13/36 en 23/36).***
- *Slechts één personeelslid heeft gekandideerd voor een voltijdse benoeming, en voldoet aan de voorwaarden. De benoeming moet voltijds worden toegekend.*

5.7 Bevordering van het ondersteunend personeel tot een hogere salarisschaal

Enmaal benoemd kan een personeelslid worden bevorderd tot een hogere salarisschaal op basis van een hoger diplomaniveau of tot barema 106. Meer informatie hierover vindt u in de punten 6.8.3 en 6.8.4 van de "[Ministeriële omzendbrief PERS/2009/07 "Het ondersteunend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs"](#)" en op onze pro.-pagina rond [salaris en vergoedingen](#). Ook de bevordering tot een hogere salarisschaal tot barema 106 kan voortaan deeltijds gebeuren. (bv. 2 administratief medewerkers met salarisschaal 106, waarvan één voor 26/36 en één voor 10/36).

6 Benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden

In dit punt 6 vindt u de algemene benoemingsvoorwaarden waaraan elk personeelslid moet voldoen. Daarnaast moet het personeelslid ook voldoen aan bijkomende voorwaarden inzake anciënniteit, maar die hangen af van zijn statuut: aanstelling voor doorlopende duur, verlof voor TAO enz. Voor elk statuut vindt u de respectieve voorwaarden in punt 7.

De gemeenschappelijke benoemingsvoorwaarden betreffen: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden (6.1); geen evaluatie "onvoldoende" (6.2); betrekking in hoofdambt (6.3), en beperkingen in geval van langdurige VVP om medische redenen (6.4) en na herinstap in een VVP55+ (6.5).

6.1 Aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden

Vanzelfsprekend moet het personeelslid voldoen aan de aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden. We sommen ze hieronder op:

- Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie⁷; de Vlaamse regering kan hierop een afwijking toestaan;
- de burgerlijke en politieke rechten genieten; ook hierop kan de Vlaamse regering een afwijking toestaan, doch steeds in samenhang met de afwijking op de nationaliteitsvereiste die hierboven vermeld is;
- houder zijn van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs;
- voldoen aan de taalvereisten. Een personeelslid voldoet daaraan in elk geval indien zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat is behaald in het Nederlands. Indien het personeelslid niet over dergelijk bekwaamheidsbewijs beschikt, moet het de onderwijstaal minstens op niveau C1 van het Europees Gemeenschappelijk Referentiekader voor Talen beheersen Niveau B2 volstaat voor leraars die *uitsluitend* levende vreemde talen onderwijzen of *uitsluitend* belast zijn met een CLIL-opdracht⁸ en voor leden van het ondersteunend personeel en van het paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch of orthopedagogisch personeel. Op basis van

⁷ Lidstaten van Europese Vrijhandelsassociatie: IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland. Wet van 18 maart 1993 (Belgisch Staatsblad van 17 februari 1994).

⁸ CLIL: Content and Language Integrated Learning, waarbij "zaakvakken" worden onderwezen in het Frans, het Engels of het Duits. Zie [art. 157/1 van de Codex Secundair Onderwijs](#) en de pro.-pagina rond "[CLIL](#)"



een tijdelijke afwijking van de taalvereisten komt een personeelslid niet in aanmerking voor vaste benoeming.

Meer informatie vindt u op onze pro.-pagina rond "[Tijdelijke aanstelling van bepaalde duur](#)";

- van onberispelijk gedrag zijn, zoals blijkt uit een uittreksel uit het strafregister - het vroegere model 2 - dat niet langer dan één maand tevoren werd afgeleverd. Het uittreksel strafregister moet de volgende finaliteit vermelden: "596.2 - model bestemd voor contacten met minderjarigen".

6.2 Geen evaluatie "onvoldoende"

Een personeelslid kan niet vast worden benoemd indien het als eindconclusie van de laatste evaluatie⁹ in het betrokken ambt een "onvoldoende" heeft verkregen bij het schoolbestuur waar de vacante betrekking gesitueerd is. Deze bepaling geldt voor alle scholen van het schoolbestuur die behoren tot de scholengemeenschap waar deze evaluatie werd uitgesproken. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn en is er m.a.w. geen beletsel tot benoeming.

Voorbeelden

1 Een voltijds vastbenoemd leraar oefent een tijdelijk andere opdracht uit in het ambt van opvoeder. Hij heeft gekandideerd voor benoeming in dit ambt. De eindconclusie van zijn laatste evaluatie in het ambt van leraar was "onvoldoende". Dit vormt geen beletsel om benoemd te kunnen worden in een ander ambt, bv. opvoeder.

2 In een scholengemeenschap zijn 4 scholen: A, B en C die beheerd worden door schoolbestuur X, en school D die beheerd wordt door schoolbestuur Y.

Een leraar is in school A aangesteld voor doorlopende duur; hij heeft gekandideerd voor vaste benoeming in scholen C en D. Zijn laatste evaluatie in het ambt van leraar werd uitgesproken in school B (schoolbestuur X), en had als eindconclusie een "onvoldoende". In de school van schoolbestuur Y werd hij nog niet geëvalueerd.

Deze leraar kan niet benoemd worden in school C (schoolbestuur X), maar wel in school D (schoolbestuur Y). De eindconclusie "onvoldoende" in het betrokken ambt vormt immers enkel een beletsel tot benoeming in de scholen van het schoolbestuur waar de evaluatie is uitgesproken, en dit beperkt tot de scholen van hetzelfde schoolbestuur die behoren tot dezelfde scholengemeenschap.

6.3 De betrekking uitoefenen in hoofdambt

Vaste benoeming is enkel mogelijk indien de betrekking gelegen is in **hoofdambt**. Dit laatste is een begrip uit de bezoldigingsregeling, naast de begrippen *overwerk* en *bijbetrekking*. Voor de exacte omschrijving van deze termen verwijzen we naar [punt 4.1 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2005/21 "Cumulatieregeling"](#).

Deze benoemingsvoorwaarde betekent niet dat het betrokken personeelslid die betrekking (bv. de uren-leraar) *effectief* moet uitoefenen: een dienstonderbreking vormt geen bezwaar voor de benoeming. Maar indien de beoogde prestatie-eenheden voor de bezoldiging van de betrokkene worden beschouwd als overwerk of bijbetrekking, is benoeming daarin onmogelijk.

6.4 Beperking van de benoemingsmogelijkheid tijdens een langdurige VVP/med

Een personeelslid dat een langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen geniet, kan zijn benoeming slechts uitbreiden tot maximaal het volume dat gelijk is aan het volume

⁹ Voor verdere informatie over evaluatie verwijzen we naar onze pro.-pagina rond "[functioneren en evalueren](#)".

van werkhervatting dat in de beslissing over de langdurige VVP/med is goedgekeurd. Zie verder [punt 6.12 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#).

Voorbeeld

Een personeelslid is voor 3/20 vastbenoemd en daarnaast voor 10/20 tijdelijk aangesteld. Hij heeft de toelating verkregen om een langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen op te nemen en daarbij nog halftijds te presteren. Er zijn 15/20 vacant verklaard waarop dit personeelslid gekandideerd heeft. Indien hij aan de benoemingsvoorwaarden voldoet, kan hij benoemd worden tot maximaal een halftijdse betrekking, d.w.z. dat het zijn bestaande benoeming van 3/20 met maximaal 7/20 kan uitbreiden.

6.5 Beperking van de benoemingsmogelijkheid na herinstap in VVP55+

Personeelsleden boven de 55 kunnen een deeltijdse VVP nemen tot aan de datum van hun effectieve pensionering (VVP55+). Ze hebben eenmalig het recht om deze VVP55+ stop te zetten en na een werkhervatting opnieuw een VVP55+ op te nemen. Zie hiervoor punt 1 van de mededeling "[De belangrijkste verlofstelsels: bondige samenvatting van de voorwaarden en mogelijkheden](#)".

Die tweede opname van een VVP55+ brengt echter een inperking mee van de rechten van het personeelslid, ook wat betreft zijn vaste benoeming. Na de stopzetting en herneming van een VVP55+ kan een personeelslid zijn benoeming namelijk slechts uitbreiden tot een volume dat maximaal gelijk is aan het volume van de prestaties die hij maximaal kan uitoefenen gedurende de tweede periode van zijn VVP55+.

Voorbeeld

Een personeelslid dat halftijds vastbenoemd is en halftijds tijdelijk is aangesteld, genoot een VVP55+ vanaf 1 september 2019. Hij heeft dit stelsel echter beëindigd op 31 augustus 2020, om vanaf 1 september 2020 z'n volledige betrekking van 20/20 opnieuw effectief uit te oefenen. Vanaf 1 januari 2022 vat hij opnieuw een VVP55+ aan, nu voor 1/5de. Daarbij moet hij nog 4/5de dus 16/20 effectief presteren. Omdat hij opnieuw is ingestapt in de VVP55+ na een eerdere stopzetting ervan, kan hij zijn benoeming slechts uitbreiden tot maximaal de 16/20 die hij nog moet presteren tijdens zijn tweede periode van VVP55+.

7 Verdere benoemingsvoorwaarden naargelang het statuut van het personeelslid

Naast de benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden (zie punt 6) gelden er nog andere voorwaarden die verschillen naargelang het statuut van het personeelslid: is het op de vooravond van de benoeming tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur, of geniet het een verlof voor TAO, of is het gereffecteerd / wedertewerkgesteld. Hierna behandelen we de verschillende mogelijkheden afzonderlijk. Daarna gaan we ook in op de benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar.

Merk op:

- deze voorwaarden gelden ook voor personeelsleden die reeds deeltijds vastbenoemd zijn en hun benoeming wensen uit te breiden: ook zij moeten voldoen aan een van de reeksen voorwaarden die we hierna opsommen. Zonder TADD-aanstelling of verlof voor TAO of toestand van reffectatie/wedertewerkstelling kan ook een deeltijds vastbenoemd personeelslid onmogelijk worden benoemd, zelfs niet als het de leeftijd van 55 heeft bereikt;
- er bestaat géén hiërarchie tussen de verschillende manieren waarop een personeelslid kan voldoen aan de benoemingsvoorwaarden: een benoeming op basis van TADD-aanstelling heeft m.a.w. geen voorrang op benoeming op basis van een verlof voor TAO of op basis van een reffectatie / wedertewerkstelling. Tussen de personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden die gelden voor hun specifieke statuut, wordt de voorrang enkel bepaald door de criteria die zijn toegelicht in punt 8 van deze mededeling.



7.1 Vaste benoeming op basis van tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur

Een personeelslid kan worden benoemd indien is voldaan aan alle onderstaande voorwaarden:

7.1.1 De betrekking is vacant maar is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4.3).

7.1.2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punten 4.1, 4.2 en 4.4).

7.1.3 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëeringsvoorwaarden; geen evaluatie "onvoldoende"; benoeming in hoofdamt, enz. (zie punt 6).

7.1.4 Precies deze betrekking is vacant verklaard op 15 oktober voordien (zie punt 3).

7.1.5 Het personeelslid heeft zich kandidaat gesteld in de vorm en binnen de termijn die vermeld zijn in de vacantverklaring. (zie punt 6 van de mededeling "[Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en in de internaten](#)").

7.1.6 Het personeelslid is op 31 december in de scholengemeenschap aangesteld voor doorlopende duur in het ambt waarin het wenst te worden benoemd. Deze voorwaarde geldt eveneens voor personeelsleden die al deeltijds vastbenoemd zijn: ook zij moeten op 31 december - naast hun opdracht als vastbenoemde - nog een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur hebben in het ambt waarin ze een benoeming wensen. Zie voorbeelden 1 tot 3 hierna.

Het is absoluut *niet correct* om te beweren "dat een personeelslid in een vacante betrekking moet aangesteld zijn om benoemd te kunnen worden": een TADD-aanstelling in het ambt is voldoende. Voor het verschil tussen "ambt" en betrekking": zie onze pro.-pagina rond "[ambten](#)".

Voor een vaste benoeming in een school die behoort tot een scholengemeenschap volstaat een TADD-aanstelling in dat ambt in om het even welke school van de scholengemeenschap. Indien de school niet behoort tot een scholengemeenschap, volstaat een aanstelling van doorlopende duur in dat ambt in een van de scholen van dat schoolbestuur.

Daardoor kan het gebeuren dat op 1 januari een benoeming wordt toegekend aan een ander personeelslid dan de tijdelijke titularis die er eerder was in aangesteld. Door die benoeming wordt de aanstelling van dat andere personeelslid van rechtswege beëindigd: zie voorbeeld 4.

Ter verduidelijking

- Welke wervingsambten er worden onderscheiden in het gewoon secundair onderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs, vindt u terug in punt 1 van deze mededeling. Zo is bv. het ambt van leraar een ander ambt dan godsdienstleraar.
- Voor scholengemeenschappen waartoe ook een school voor buitengewoon secundair onderwijs behoort, is het belangrijk te weten dat, wat de wervingsambten betreft, enkel de ambten van leraar en godsdienstleraar in opleidingsvorm 4 (OV4) van het buso dezelfde ambten zijn als in het gewoon so. De ambten van het ondersteunend personeel in alle opleidingsvormen en de ambten van het onderwijzend personeel in OV1, OV2 en OV3 worden echter aangezien als verschillend van de ambten in het gewoon so: zie reeds punten 1, 5.1 en 5.2 van deze mededeling.
- Het volstaat niet dat het personeelslid enkel *recht* heeft op TADD: het moet op 31 december **administratief aangesteld zijn voor doorlopende duur** in dat ambt in een van de scholen van de scholengemeenschap (of, enkel indien de school niet behoort tot een scholengemeenschap: in een van de scholen van dat schoolbestuur). Deze aanstelling moet blijken uit de arbeidsovereenkomst (het contract) en uit de opdrachtmelding bij het werkstation (RL-1). **Deze voorwaarde geldt evengoed voor personeelsleden die reeds deeltijds vastbenoemd zijn.** Zie voorbeeld 3 hierna.
- Het heeft geen belang voor **hoeveel uren (uren-leraar, lesuren)**, het personeelslid is aangesteld voor doorlopende duur: een TADD-aanstelling voor 1 uur in het ambt volstaat om daarin voltijds te worden benoemd. Zie voorbeeld 5 hierna.

- Het is echter niet vereist dat het personeelslid effectieve prestaties levert in de betrekking waarin het voor doorlopende duur is aangesteld: een administratieve aanstelling volstaat, ook als het personeelslid een dienstonderbreking neemt (ziekteverlof, zorgkrediet ...). Zie voorbeeld 6 hierna.
- voor benoeming op basis van TADD-aanstelling in het ambt van leraar of leraar BGV in OV3 gelden nog bijkomende voorwaarden betreffende het vak en het bekwaamheidsbewijs: zie punt 7.1.7.

Voorbeelden

1 Een personeelslid is voor doorlopende duur aangesteld in scholengemeenschap A. In scholengemeenschap B heeft zijn schoolbestuur nog andere scholen met vacante betrekkingen. Het personeelslid kan in scholengemeenschap B echter niet worden benoemd omdat het daar niet is aangesteld voor doorlopende duur.

2 Een schoolbestuur heeft 11/22 vacant verklaard in het ambt van godsdienstleraar. Hierop werd gekandideerd door bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs met opleiding Nederlands-geschiedenis-godsdienst. Op 31 december is dit personeelslid voor doorlopende duur aangesteld in een voltijdse betrekking met enkel AV Nederlands en AV Geschiedenis. Dit personeelslid komt niet in aanmerking voor benoeming in het ambt van godsdienstleraar omdat hij/zij op 31 december enkel in het ambt van leraar is aangesteld voor doorlopende duur, maar niet in het ambt van godsdienstleraar.

3 Een personeelslid is nog maar deeltijds vastbenoemd. Daarnaast heeft hij geen tijdelijke aanstelling, maar hij wenst zijn benoeming verder uit te breiden. Ook al is dit personeelslid reeds deeltijds benoemd, toch komt hij niet in aanmerking voor benoeming indien hij op 31 december geen tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur heeft (tenzij hij op die datum een verlof voor TAO zou genieten of zou gereffecteerd / wedertewerkgesteld zijn: zie punten 7.2 tot 7.4).

4 Een personeelslid is op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in een niet-vacante betrekking in school A. Hij gaf de voorkeur aan deze interimbetrekking boven een vacante betrekking die was aangeboden in school B in dezelfde scholengemeenschap. Dit belet echter niet dat dit personeelslid op 1 januari kan worden benoemd in school B. Om de betrekking in school A te kunnen blijven uitoefenen, kan hij na de vaste benoeming op 1 januari in school B verlof vragen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen in school A. Zie ook punt 10.2 van deze mededeling.

5 Een deeltijds vastbenoemd leraar BGV is voor één uur tijdelijk aangesteld (TADD); een ruimere tijdelijke aanstelling heeft hij geweigerd op basis van artikel 23bis § 12 van het decreet Rechtspositie. Hij heeft wel gekandideerd voor de uitbreiding van zijn benoeming met vijf uren. Het volume van zijn tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur legt geen beperking op het aantal uren waarmee zijn vaste benoeming kan worden uitgebreid: de TADD-aanstelling in één uur volstaat voor een (eerste of bijkomende) benoeming voor een groter aantal uren in dat ambt.

6 Een tijdelijk personeelslid wordt op 1 september aangesteld voor doorlopende duur in een vacante betrekking, maar neemt van 1 december t.e.m. 31 maart een volledig zorgkrediet in het kader van medische bijstand. Ook al presteert de betrokkene niet meer effectief op 31 december, toch is hij ook dan aangesteld voor doorlopende duur, en voldoet hij aan deze voorwaarde om benoemd te kunnen worden op 1 januari.

7.1.7 Om benoemd te kunnen worden moet een leraar in elk geval op 31 december aangesteld zijn voor doorlopende duur in het ambt van leraar, maar niet noodzakelijk in het vak of de specialiteit waarin hij een vaste benoeming wenst. Dit zal vooral van belang zijn voor de leraar (gewoon so en buso OV4) en voor de leraar BGV in OV3: hij komt in aanmerking voor een vaste benoeming in de vakken of specialiteiten waarvoor hij het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur heeft opgebouwd, d.w.z.

- in alle vakken of specialiteiten waarvoor hij een vereist bekwaamheidsbewijs heeft: zie voorbeeld 1 hierna;



- en bovendien in die vakken of specialiteiten¹⁰ waarvoor hij het recht op aanstelling voor doorlopende duur heeft opgebouwd op basis van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs: zie voorbeelden 2 tot 4 hierna. Voor de opbouw van dit recht: zie punt 6.8 van de mededeling "[Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming en reffectatie](#)".

Voorbeelden

1 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Wiskunde-economie is op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, nl. in 22/22 AV Wiskunde. In de scholengemeenschap zijn er 21/21 AV Economie vacant. De betrokkene komt op 1 januari in aanmerking voor vaste benoeming in dit vak omdat hij voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt van leraar, en recht heeft op TADD in het vak AV Economie (vereist bekwaamheidsbewijs).

2 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Frans-aardrijkskunde is op 31 december voltijds aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van leraar, nl. in AV Frans, maar heeft evenzeer recht op TADD in het VO-vak AV Biologie omdat hij daarin voorgaand schooljaar reeds de nodige anciënniteit had bereikt. De betrokkene komt op 1 januari in aanmerking voor een vaste benoeming in het vak AV Biologie en in alle vakken waarvoor hij een vereist bekwaamheidsbewijs heeft.

3 Een personeelslid is op 31 december aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van leraar BGV, en heeft een vereist bekwaamheidsbewijs voor de specialiteit Bouw. Op basis daarvan kan hij worden benoemd als leraar BGV in OV2 of als leraar BGV in de specialiteit Bouw in OV3. Voor de andere specialiteiten in OV3 heeft hij slechts een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs; daarin kan hij enkel worden benoemd als hij - naast de TADD-aanstelling in het ambt van leraar BGV - ook het recht op TADD in die bepaalde VO-specialiteit heeft opgebouwd.

4 Een leraar heeft uitsluitend in PV Hotel (VO-vak) de nodige anciënniteit opgebouwd om recht te hebben op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Indien hij niet enkel voor PV, maar ook voor TV Hotel een VO heeft, heeft hij recht op TADD voor heel de specialiteit Hotel, d.w.z. voor PV én TV. Indien de overige benoemingsvoorwaarden vervuld zijn (o.a. TADD-aanstelling op 31 december), kan hij zowel in PV als in TV worden benoemd.

7.1.8 Voor benoeming als opvoeder, administratief medewerker of ICT-coördinator moet het personeelslid ten minste het diplomaniveau bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking: zie punt 5.5.

7.1.9 Om een vaste benoeming te bekommen moet het personeelslid 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven bij het bestuur en in het ambt van benoeming op 31 augustus voorafgaand aan de datum van benoeming (1 januari). Als het personeelslid benoemd wil worden in een VO-vak of VO-specialiteit dan moet het personeelslid ook 360 dagen dienstanciënniteit hebben behaald bij het bestuur én in dat VO-vak of VO-specialiteit.

- Aan de anciënniteitsvoorwaarde (360 dagen bij het bestuur op 31 augustus voorafgaand aan de benoemingsdatum) is niet altijd logischerwijze voldaan zelfs al heeft het personeelslid het recht op TADD verworven. Merk op dat het aantal dagen dienstanciënniteit in het kader van vaste benoeming wel vermenigvuldigd wordt met 1,2, in tegenstelling tot de berekening van de anciënniteit in het kader van TADD. Als een personeelslid op 30 juni net 290 dagen DA zou hebben opgebouwd en we vermenigvuldigen met 1,2 dan komen we aan 348 dagen DA. Dit is niet voldoende om al vast benoemd te kunnen worden. Personeelsleden die daarentegen een volledig schooljaar gewerkt hebben en bijgevolg 303 dagen DA hebben

¹⁰ In het gewoon so en in buso OV4 omvat het begrip *specialiteit* zowel TV als PV (bv. Huishoudkunde). In het buso worden er verschillende specialiteiten onderscheiden voor de leraar BGV in OV3, bv. Bouw, Hout, Kleding ...

verworven, bereiken wel op 31 augustus voorafgaand aan de vaste benoeming de 360 dagen DA in het kader van vaste benoeming.

7.1.10 Indien een personeelslid aan alle hiervoor gestelde voorwaarden (7.1.1 tot 7.1.9) voldoet, is het schoolbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat eveneens aan alle voorwaarden voldoet en ten minste gelijke voorrangrechten geniet (zie punt 8).

7.2 Vaste benoeming van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is

Een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, hoeft geen aanstelling voor doorlopende duur te hebben maar kan worden benoemd in zijn eigen betrekking van R/W of in een andere betrekking in de scholengemeenschap indien het voldoet aan de voorwaarden die we hierna opsommen.

7.2.1 De betrekking is vacant maar is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4.3).

7.2.2 In de beoogde **betrekking** is benoeming mogelijk (zie punten 4.1, 4.2 en 4.4).

7.2.3 Het personeelslid voldoet aan de **voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden**: aanstellings- en subsidiëeringsvoorwaarden; geen evaluatie "onvoldoende"; benoeming in hoofdamt, enz. (zie punt 6).

7.2.4 De betrekking is **vacant verklaard** op 15 oktober voordien (zie punt 3).

Indien de betrekking niet vacant werd verklaard op 15 oktober kan het personeelslid eventueel toch worden benoemd in de betrekking waarin het zelf is gereffecteerd of wedertewerkgesteld: zie punt 7.3.

7.2.5 Het personeelslid heeft zich **kandidaat gesteld** in de vorm en binnen de termijn die vermeld zijn in de vacantverklaring. (zie punt 6 van de mededeling "[Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en in de internaten](#)").

7.2.6 Het personeelslid is op de datum van de vaste benoeming (1 januari) gereffecteerd of wedertewerkgesteld in de scholengemeenschap (of als de school niet tot een scholengemeenschap behoort: in een van de scholen van het schoolbestuur). Enkel de toestand van reffectatie of wedertewerkstelling volstaat. Ter verduidelijking:

- het personeelslid kan ook worden benoemd in een *andere* betrekking dan die waarin het is gereffecteerd of wedertewerkgesteld, zelfs in een andere school van de scholengemeenschap¹¹. Zie voorbeeld 1 hierna;
- het personeelslid hoeft de opdracht van zijn reffectatie of wedertewerkstelling niet noodzakelijk effectief uit te oefenen: een dienstonderbreking vormt dus geen beletsel. Zie voorbeeld 2 hierna;
- de benoeming is niet beperkt tot het volume van de reffectatie of wedertewerkstelling. Zie eveneens voorbeeld 2 hierna;
- voor benoeming in een ander ambt of (voor de leraar) in een VO-vak: zie verdere voorwaarden onder 7.2.7 en 7.2.8.

Voorbeelden

1 Een leraar werd op 1 september gereffecteerd in niet-vacante uren in de eigen school. Op 15 oktober zijn in een school van een ander schoolbestuur binnen de scholengemeenschap uren vacant verklaard in een vak waarvoor de betrokkene een VE heeft. Indien deze

¹¹ Visie van de Administratie van het departement Onderwijs, bekendgemaakt op het informeel middagoverleg van 19 december 2000.



leraar kandideert voor vaste benoeming in die vacante uren en hij op 31 december nog steeds gereffecteerd (of wedertewerkgesteld) is en bovendien ook voldoet aan de andere benoemingsvoorwaarden, komt hij in aanmerking voor benoeming op 1 januari.

2 Een opvoeder is sinds 1 september halftijds gereffecteerd in een niet-vacante betrekking van opvoeder in de eigen school, en hij bezet die reffectatie nog steeds op 31 december. Op 15 oktober was een voltijdse betrekking van opvoeder vacant verklaard in een andere school van de scholengemeenschap. De betrokkene kan hierin voltijds worden benoemd, ook al is hij slechts halftijds gereffecteerd. Deze benoeming is zelfs mogelijk indien hij zijn betrekking van reffectatie (of wedertewerkstelling) niet effectief uitoefent op 31 december, bv. omwille van ziekteverlof of een andere dienstonderbreking.

7.2.7 Het personeelslid heeft op 31 augustus een dienstanciënniteit van 360 dagen bereikt bij het bestuur in het ambt waarin het vraagt te worden benoemd.

7.2.8 Indien het gaat om een benoeming in het ambt van leraar in een opleiding, een module, een vak of specialiteit waarvoor het personeelslid een vereist (VE) of een voldoende geacht (VO) bekwaamheidsbewijs heeft, moet betrokkene op 31 augustus voorafgaand aan de datum van benoeming de anciënniteit van 360 dagen bereikt hebben in die opleiding, die module, dat VE- of VO-vak of deze VE - VO-specialiteit.

Voorbeeld

Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Engels-geschiedenis is ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking en werd met akkoord van het schoolbestuur wedertewerkgesteld in AV Project algemene vakken (VO-titel). Hij wenst hierin te worden benoemd. Het personeelslid zal hiervoor de nodige 360 dagen DA moeten hebben op 31 augustus voorafgaand aan de datum van benoeming (1 januari).

7.2.9 Voor benoeming als opvoeder of administratief medewerker moet het personeelslid ten minste het diplomaniveau bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking; zie punt 5.5.

7.2.10 Indien het personeelslid voldoet aan alle gestelde voorwaarden (7.2.1 tot 7.2.9) en kandideert voor benoeming in de betrekking waarin het zelf gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, dan is het schoolbestuur verplicht om de benoeming aan dit personeelslid toe te kennen.

Indien het personeelslid voldoet aan alle gestelde voorwaarden (7.2.1 tot 7.2.9) en kandideert voor benoeming in een andere betrekking, dan is het schoolbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat voldoet aan de benoemingsvoorwaarden en ten minste dezelfde voorrangrechten geniet (zie punt 8).

7.3 Vaste benoeming in de eigen betrekking van reffectatie of wedertewerkstelling

Een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is in een vacante betrekking, kan ook *zonder* vacantverklaring worden benoemd in exact die betrekking waarin het zelf is gereffecteerd of wedertewerkgesteld. Zonder vacantverklaring en kandidaatstelling is deze benoeming niet verplicht: het schoolbestuur heeft dan enkel de *mogelijkheid* om de benoeming toe te kennen indien voldaan is aan alle voorwaarden die we hierna opsommen.

7.3.1 Het personeelslid vraagt om te worden benoemd in (een deel van) de vacante betrekking waarin het zelf gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

7.3.2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punten 4.1, 4.2 en 4.4).

7.3.3 Het personeelslid voldoet aan de **voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden**: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie "onvoldoende"; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 6).

7.3.4 Het personeelslid is op de datum van de vaste benoeming (1 januari) gereffecteerd of wedertewerkgesteld in de betrekking waarin het vraagt te worden benoemd. Het personeelslid hoeft

de opdracht van zijn reffectatie of wedertewerkstelling niet noodzakelijk effectief uit te oefenen: een dienstonderbreking vormt dus geen beletsel.

7.3.5 Het personeelslid heeft op 31 augustus een dienstanciënniteit van 360 dagen in het ambt waarin het vraagt te worden benoemd.

7.3.6 Indien het gaat om de benoeming in het ambt van leraar dan moet het personeelslid de anciënniteit van 360 dagen hebben in het vak of de specialiteit¹⁵ waarvoor het kandideert.

Voorbeeld

Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Engels-geschiedenis is ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, en werd in akkoord met het schoolbestuur wedertewerkgesteld in AV Project algemene vakken (VO-titel). Hij wenst hierin te worden benoemd. De betrokkene moet in dit vak de anciënniteit van 360 dagen hebben bereikt.

7.3.7 Voor benoeming als opvoeder of administratief medewerker moet het personeelslid ten minste het diplomaniveau bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking: zie punt 5.5.

7.3.8 Indien het personeelslid aan al deze voorwaarden voldoet en *zonder vacantverklaring* gevraagd heeft om te worden benoemd in zijn eigen betrekking van reffectatie of wedertewerkstelling, dan heeft het schoolbestuur de mogelijkheid maar niet de verplichting om de benoeming toe te kennen.

Indien een gereffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid *na vacantverklaring* heeft gekandideerd voor benoeming in zijn betrekking van R/W, is de vaste benoeming wel verplicht indien het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet: zie punt 7.2, en ook het voorbeeld hierna.

In geen geval kan een benoeming worden toegekend aan een ander personeelslid dan aan degene die in die betrekking is gereffecteerd of wedertewerkgesteld.

Voorbeeld

Op 1 september 2022 wordt leraar X voltijds gereffecteerd in een betrekking (VE-vakken) in een school van een ander schoolbestuur binnen de scholengemeenschap. Tot 30 november ging het om een interimbetrekking, maar op 1 december is deze betrekking vacant geworden doordat de vroegere titularis ontslag heeft gegeven.

- o *Indien X vraagt om reeds op 1 januari 2023 vast benoemd te worden in de betrekking van reffectatie, heeft het schoolbestuur de mogelijkheid om hem die benoeming toe te kennen als bovendien aan de anciënniteitsvoorwaarde is voldaan. Het is daartoe echter niet verplicht aangezien er geen voorafgaandelijke vacantverklaring is geweest op 15 oktober 2022.*
- o *Indien deze betrekking op 15 oktober 2023 nog steeds vacant is, moet het schoolbestuur ze op die datum vacant verklaren. Indien X op 31 december 2023 nog steeds gereffecteerd is in die betrekking en gekandideerd heeft voor vaste benoeming, moet hem de benoeming worden toegekend op 1 januari 2024. X zal dan ondertussen ook de nodige 360 dagen dienstanciënniteit hebben bereikt bij het bestuur.*

7.4 Vaste benoeming op basis van een verlof voor tijdelijk andere opdracht

De personeelsleden die een verlof genieten om tijdelijk een andere opdracht op te nemen (TAO), hoeven¹² geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te hebben om voor vaste benoeming in aanmerking te komen. Deze benoemingsmogelijkheid is evenwel beperkt tot het **volume** waarvoor

¹² De personeelsleden die gebruik maken van de TAO, kunnen trouwens voor het volume dat ze als tijdelijke uitoefenen *nooit* een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur bekomen. [Artikel 44bis § 6 van het decreet Rechtspositie](#) stelt dat met de tijdelijke aanstelling in een wervingsambt via TAO steeds de tijdelijke aanstelling van *bepaalde* duur bedoeld wordt.



de betrokkene *verlof* voor TAO heeft gekregen. De benoeming kan worden toegekend indien voldaan is aan alle voorwaarden die we hierna opsommen.

7.4.1 De betrekking is vacant maar is *niet* ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4.3).

7.4.2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punten 4.1, 4.2 en 4.4).

7.4.3 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëeringsvoorwaarden; geen evaluatie "onvoldoende"; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 6).

7.4.4 Exact deze betrekking is vacant verklaard op 15 oktober voordien (zie punt 3).

7.4.5 Het personeelslid heeft zich kandidaat gesteld in de vorm en binnen de termijn die vermeld zijn in de vacantverklaring. (zie punt 6 van de mededeling "[Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en in de internaten](#)").

7.4.6 Het personeelslid geniet een verlof voor TAO op 31 december.

Benoeming is in elk geval beperkt tot het volume van het verlof voor TAO dat het personeelslid geniet op 31 december: zie het voorbeeld hierna.

Voorbeeld

Een leraar BGV neemt uit zijn vastbenoemde betrekking van 1/24 een verlof voor tijdelijk andere opdracht; zijn tijdelijk andere opdracht in het ambt van leraar ASV bedraagt 1/22. Hij heeft geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Indien aan de andere benoemingsvoorwaarden voldaan is, zou hij wel kunnen worden benoemd in 1/24ste, maar niet in 1/22ste, omdat dit gepondereerd méér bedraagt dan zijn verlof voor TAO.

7.4.7 Het personeelslid heeft op 31 augustus de anciënniteit bereikt van 360 dagen bij het schoolbestuur, waarvan 360 dagen in het ambt waarin het wenst benoemd te worden. Als een school niet tot een scholengemeenschap behoort, moet deze anciënniteit (360 dagen) bereikt zijn bij het schoolbestuur dat de benoeming toekent.

De diensten die gepresteerd zijn als tijdelijk personeelslid (de tijdelijk andere opdracht) worden hierbij vermenigvuldigd met de factor 1,2 behalve als het gaat om met ambt van administratief medewerker. De wijze waarop de anciënniteit wordt berekend, is toegelicht in punt 7 van de mededeling "Dienstanciënniteit in het kader van TADD, [vaste](#) benoeming en reffectatie en VVP".

Voorbeeld: een vastbenoemde godsdienstleraar van een school in scholengemeenschap A heeft via TAO voltijdse diensten gepresteerd in een school van scholengemeenschap B: in 2021-2022 pas vanaf 1 januari, nadien opnieuw in het schooljaar 2022-2023. In november 2022 kandideert hij voor vaste benoeming in scholengemeenschap B. Deze benoeming kan echter nog niet doorgaan op 1 januari 2023, omdat de betrokkene op 31 augustus 2022 nog geen 360 dagen dienstanciënniteit heeft bereikt in scholengemeenschap B.

7.4.8 Als het gaat om een benoeming in het ambt van leraar (gewoon so of buso OV4) of in het ambt van leraar BGV (buso OV3): het personeelslid heeft **360 dagen dienstanciënniteit** verworven in het vak of de specialiteit¹³ waarin het vast benoemd wenst te worden. Deze voorwaarde wordt door de overheid zelfs gecontroleerd indien het gaat om een VE-vak of -specialiteit. Deze anciënniteit hoeft niet noodzakelijk te zijn bereikt in de scholengemeenschap of bij het schoolbestuur dat de benoeming toekent.

¹³ In het gewoon so en in buso OV4 omvat het begrip *specialiteit* zowel TV als PV (bv. Huishoudkunde).

In het buso worden er verschillende specialiteiten onderscheiden voor de leraar BGV in OV3 (bv. Bouw, Hout, Kleding ...).

Het aantal dagen die gepresteerd zijn als tijdelijk personeelslid wordt hierbij vermenigvuldigd¹⁴ met 1,2. Deze anciënniteit moet bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum van benoeming.

Voorbeeld

Een master in de Wiskunde + BPB, voltijds vast benoemd voor AV Wiskunde, werd op 1 september 2022 voor de eerste keer als tijdelijke aangesteld voor 6/20 AV Fysica (VO-vak). Hij maakt hiervoor gebruik van het verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Deze leraar komt op 1 januari 2023 nog niet in aanmerking voor vaste benoeming in AV Fysica omdat hij dan nog geen 360 dagen anciënniteit heeft in dat vak.

7.4.9 Voor benoeming als opvoeder of administratief medewerker moet het personeelslid ten minste het diplomaniveau bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking: zie punt 5.5.

7.4.10 Indien een personeelslid aan alle hiervoor gestelde voorwaarden (7.4.1 tot 7.4.9) voldoet, is het schoolbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat eveneens voldoet aan de benoemingsvoorwaarden en ten minste gelijke voorrangrechten geniet (zie punt 8). We herinneren eraan dat benoeming op basis van TAO beperkt is tot het **volume** van het verlof voor TAO: zie reeds punt 7.4.6.

Merk op dat een benoeming via een verlof voor TAO *niet* in mindering komt van de benoeming waaruit het personeelslid verlof voor TAO neemt: zie het voorbeeld hierna. Uiteraard kan een personeelslid niet voor méér dan een voltijdse betrekking benoemd zijn: zie punt 10.1.

Voorbeeld

Een personeelslid is 11/22 vastbenoemd als leraar, en geniet een verlof voor TAO uit 4/22 om een tijdelijk andere opdracht op te nemen in het ambt van godsdienstleraar. Na twee schooljaren heeft de betrokkene in dat ambt de anciënniteit van 360 dagen bereikt, en kandideert hij voor benoeming als godsdienstleraar.

Op 1 januari wordt hij daarin benoemd voor 4/22. Vanaf dan is hij benoemd voor 11/22 in het ambt van leraar en 4/22 in het ambt van godsdienstleraar, hetzij in totaal 15/22. De benoeming via TAO is immers niet in mindering gekomen van zijn benoeming in het ambt waaruit hij een verlof voor TAO genoot.

Door zijn vaste benoeming in die 4/22 in het ambt van godsdienstleraar kunnen die uren geen tijdelijk andere opdracht meer zijn, en eindigt zijn verlof voor TAO uit 4/22 in het ambt van leraar. Desgewenst kan hij er nadien een andere dienstonderbreking in nemen.

7.5 Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar

Een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en nog maar tijdelijk is aangesteld of deeltijds vastbenoemd is, moet¹⁵ op zijn verzoek vast benoemd worden in een vacante betrekking in een wervingsambt indien alle voorwaarden zijn vervuld die we verder opsommen.

Voor deze personeelsleden is niet vereist dat de betrekking vacant werd verklaard op 15 oktober, maar ze moet uiteraard wel vacant zijn op 1 januari.

7.5.1 Het personeelslid heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt op datum van 31 december.

7.5.2 Het personeelslid heeft aan het schoolbestuur vóór de ingangsdatum van de benoeming (1 januari) duidelijk en bij voorkeur schriftelijk te kennen gegeven dat het wenst te worden benoemd.

¹⁴ Zie [artikel 6 § 1 a\) van het decreet Rechtspositie](#).

¹⁵ Voor het absolute voorrangrecht op vaste benoeming voor deze personeelsleden verwijzen we naar punt 8.3 van deze mededeling.



7.5.3 Het personeelslid is nog maar tijdelijk aangesteld of slechts deeltijds vastbenoemd. Het gaat in dit punt dus enkel om personeelsleden die nog niet *of* nog niet volledig benoemd zijn.

7.5.4 Het personeelslid is sinds 1 februari voorafgaand aan de datum van vaste benoeming in dienst in de school (per instellingsnummer bekeken) waar de betrekking te begeven is. Voor vaste benoeming op 1 januari 2021 moet het personeelslid dus sinds 1 februari 2020 (of eerder) in dienst zijn in de betrokken school.

Effectieve prestaties zijn evenwel niet vereist: ook een verlofstelsel geldt als "in dienst zijn"¹⁶, uiteraard voor zover de aanstelling van het personeelslid blijkt uit een opdrachtmelding (RL-1) en een arbeidsovereenkomst (contract).

7.5.5 De betrekking is vacant en is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4.3).

7.5.6 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punten 4.1, 4.2 en 4.4).

7.5.7 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie "onvoldoende"; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 5).

7.5.8 Het personeelslid voldoet aan de overige voorwaarden voor benoeming op basis van een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur, of van de toestand van reffectatie / wedertewerkstelling, of van een verlof voor TAO:

- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 7.1.6 (TADD-aanstelling in het ambt), 7.1.7 (voor de leraar: recht op TADD in het VO-vak opgebouwd) 7.1.8 (diplomaniveau in het ondersteunend personeel) en 7.1.9 (anciënniteit bij het schoolbestuur), maar niet de voorwaarden onder 7.1.4 en 7.1.5 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn);
- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van de toestand van reffectatie of wedertewerkstelling**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 7.2.6 (toestand van reffectatie of wedertewerkstelling), 7.2.7 (anciënniteit in het ambt), 7.2.8 (anciënniteit van de leraar in het VO-vak) en 7.2.9 (diplomaniveau in het ondersteunend personeel), maar niet de voorwaarden onder 7.2.4 en 7.2.5 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn);
- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van een verlof voor TAO**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 7.4.6 (verlof voor TAO en het volume ervan), 7.4.7 (anciënniteit in het ambt bij het schoolbestuur), 7.4.8 (voor de leraar: anciënniteit in het vak of de specialiteit), 7.4.9 (diplomaniveau in het ondersteunend personeel), maar niet de voorwaarden onder 7.4.4 en 7.4.5 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn).

7.5.9 Indien alle opgesomde voorwaarden vervuld zijn, moet het schoolbestuur de benoeming aan de betrokkene toekennen. Personeelsleden die aan al deze voorwaarden voldoen, genieten immers het hoogste voorrangrecht onder alle kandidaten voor vaste benoeming: zie punt 8 van deze mededeling.

8 Voorrangsregels

8.1 Geen voorrangsrecht indien niet voldaan is aan de benoemingsvoorwaarden

Een personeelslid kan uitsluitend een beroep doen op voorrang voor benoeming indien het voldoet aan de **benoemingsvoorwaarden** die zijn opgesomd in de punten 6 en 7 van deze mededeling. Het is dus pas wanneer er verschillende kandidaten aan de benoemingsvoorwaarden blijken te voldoen, dat de voorrangsregels ter sprake kunnen komen die we verder overlopen.

Merk op:

- er bestaat geen **hiërarchie** tussen de verschillende manieren waarop een personeelslid kan voldoen aan de benoemingsvoorwaarden: een benoeming op basis van TADD-aanstelling heeft m.a.w. geen voorrang op benoeming op basis van een verlof voor TAO of op basis van een reffectatie / wedertewerkstelling; tussen de personeelsleden die aan een van die voorwaarden voldoen, wordt de voorrang enkel bepaald door de criteria die we hierna toelichten;
- het personeelslid hoeft zijn voorrangsrecht niet in te roepen: het schoolbestuur moet dus zelf nagaan of de kandidaten die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, ook voorrangsrecht genieten.

Indien er verschillende kandidaten voldoen aan de benoemingsvoorwaarden, moeten hun respectieve voorrangsrechten tegenover elkaar worden afgewogen. Deze voorrangsregels verhouden zich als volgt:

- 1° personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt (zie verder punt 8.3);
- 2° deeltijds vastbenoemd personeelslid dat zijn benoeming wil uitbreiden en ten minste 960 dagen anciënniteit heeft in de betrokken personeelscategorie (zie verder punten 8.4 en 8.5);
- 3° deeltijds vastbenoemd personeelslid dat zijn benoeming wil uitbreiden (zie verder punt 8.4) maar nog geen 960 dagen anciënniteit heeft in de betrokken personeelscategorie;
- 4° tijdelijk personeelslid met ten minste 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie (zie verder punt 8.5);
- 5° tijdelijk personeelslid.

8.2 De voorrang geldt voor enkel een concrete betrekking

De voorrang die een personeelslid kan laten gelden om te worden benoemd, wordt enkel afgewogen tegenover de andere personeelsleden die kandideren voor benoeming *in dezelfde betrekking*. Ze geldt niet tegenover personeelsleden die kandideren voor benoeming in andere betrekkingen. Dit principe zal vooral belangrijk zijn wanneer benoeming niet in alle vacante betrekkingen mogelijk is omdat de school een aantal uren inricht die zijn overgenomen van een andere school of van het voorgaande schooljaar (zie punt 4.2)

Voorbeeld

In een school zijn drie uren AV Lichamelijke opvoeding vacant verklaard: een uur in de eerste graad, een in de tweede graad en een in de derde graad. Hierop is gekandideerd door twee personeelsleden: een bachelor die voldoet aan de voorwaarden om benoemd te worden in de eerste of de tweede graad en nog volledig tijdelijk is, en een master+BPB die voldoet aan de voorwaarden om benoemd te worden in de tweede en de derde graad en reeds deeltijds vastbenoemd is voor dit vak. Er kan echter slechts in 1 uur worden benoemd, omdat de school twee uren-leraar heeft overgenomen van een andere school. Het schoolbestuur moet dus beslissen in welk uur een benoeming kan worden uitgesproken, en welke uren tot het einde van het schooljaar ingenomen blijven door een tijdelijke titularis (zie reeds punt 4.2 van deze mededeling).

- *Indien het schoolbestuur beslist om het benoembare uur in de derde graad te leggen, komt enkel de master in aanmerking voor benoeming.*



- *Indien het schoolbestuur beslist om het benoembare uur in de tweede graad te leggen, voldoen beide kandidaten aan de benoemingsvoorwaarden, maar kan de master grotere voorrang laten gelden aangezien het gaat om uitbreiding van zijn benoeming in een VE-vak (zie 8.4).*
- *Het schoolbestuur kan echter ook beslissen om het benoembare uur in de eerste graad te leggen. In dat geval komt enkel de bachelor in aanmerking voor benoeming. Het voorrangrecht van de master geldt niet in een betrekking waarvoor hij niet voldoet aan de benoemingsvoorwaarden.*

8.3 Hoogste voorrangscategorie: personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben

Een personeelslid dat nog maar tijdelijk aangesteld of nog maar deeltijds vastbenoemd is en de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, *moet* benoemd worden indien het de vaste benoeming heeft aangevraagd bij het schoolbestuur én aan alle decretale voorwaarden voldoet én bovendien vanaf 1 februari voordien in dienst is in de school (instellingsnummer) waar de benoeming kan worden toegekend: zie reeds het punt 7.5 van deze mededeling. De betrekking hoefde niet vacant verklaard te zijn op 15 oktober voordien, maar moet uiteraard wel vacant zijn op 1 januari.

Deze verplichting tot benoeming gaat boven de eventuele voorrangrechten die andere kandidaten kunnen laten gelden op basis van hun deeltijdse vaste benoeming en/of hun dienstanciënniteit van 960 dagen in de betrokken personeelscategorie¹⁷.

Voorbeelden

1 *Een personeelslid is op 1 september 2022 in dienst getreden in een school, nl. in een vacante betrekking van administratief medewerker. Hij had toen reeds de leeftijd van 55 jaar, maar had helemaal nog geen anciënniteit in het onderwijs. Hij vraagt om op 1 januari 2022 te worden benoemd in zijn eigen betrekking die nog steeds vacant is. Deze benoeming is niet mogelijk, aangezien de betrokkene op 31 december 2022 nog niet is aangesteld voor doorlopende duur.*

2 *Een godsdienstleraar (geboren op 19 april 1966) is sinds 1 september 2019 in school A aangesteld voor doorlopende duur in een niet-vacante betrekking ter vervanging van een titularis in dienstonderbreking. Op 1 januari 2023 wordt deze betrekking vacant door pensionering. Hoewel deze betrekking niet vacant was verklaard op 15 oktober, vraagt het personeelslid om daarin onmiddellijk te worden benoemd op 1 januari 2023.*

Aangezien de betrokkene op 31 december 2022 al de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en op die datum is aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van godsdienstleraar en bovendien al sinds 1 februari 2022 (en reeds eerder) in dienst is in school A, moet hij worden benoemd op 1 januari 2023. Die benoeming zou even goed verplicht zijn indien de betrekking wel vacant was verklaard en er andere personeelsleden (zelfs deeltijds vastbenoemden) zouden gekandideerd hebben voor benoeming in deze betrekking.

3 *Op 1 januari kan een benoeming worden toegekend in één uur AV Aardrijkskunde. Hierop maken twee personeelsleden aanspraak; beiden voldoen aan de benoemingsvoorwaarden.*

- *Personeelslid A is deeltijds vastbenoemd en heeft bij het schoolbestuur meer dan 960 dagen dienstanciënniteit in het bestuurs- en onderwijzend personeel. A heeft schriftelijk gekandideerd na de vacantverklaring.*
- *Personeelslid B heeft reeds de leeftijd van 55 jaar bereikt maar is nog volledig tijdelijk (TADD). B heeft pas einde december zijn vaste benoeming in dit uur schriftelijk aangevraagd bij het schoolbestuur, maar hij voldoet aan de benoemingsvoorwaarden en is sinds 1 februari voorafgaand in dienst in de school waar de benoeming te begeven valt.*

¹⁷ Interpretatie bevestigd door dhr. R. Meert, Algemeen directeur van AgODi op 22 maart 2007 in een onderhoud met het VVKSO.

De benoeming moet worden toegekend aan personeelslid B.

8.4 Deeltijds vastbenoemde personeelsleden die hun benoeming willen uitbreiden

In eerste instantie moet worden nagegaan of het personeelslid wel voldoet aan de **benoemingsvoorwaarden**. Louter het gegeven van de deeltijdse benoeming volstaat dus niet om bijkomend te kunnen worden benoemd. De benoemingsvoorwaarden kunt u verifiëren a.d.h.v. punt 7 van deze mededeling. Zie de voorbeelden 1, 2 en 3 hierna.

De personeelsleden die deeltijds vastbenoemd zijn in een bepaald ambt én voldoen aan de benoemingsvoorwaarden, hebben voor de uitbreiding van hun benoeming *in datzelfde ambt* voorrang op tijdelijke personeelsleden: zie voorbeeld 4 hierna. Deze voorrang geldt voor alle scholen van het schoolbestuur waar men reeds benoemd is voor dat ambt en ook in alle scholen van de scholengemeenschap waar men reeds benoemd is voor dat ambt. (voor scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren geldt de voorrang voor alle scholen van het schoolbestuur). Dit voorrangrecht is wel beperkt tot een uitbreiding van benoeming in het ambt waarvoor het personeelslid reeds gedeeltelijk is benoemd.

De personeelsleden genieten voorrang voor uitbreiding van hun benoeming op voorwaarde dat zij:

- ofwel in het bezit zijn van een vereist bekwaamheidsbewijs (organiek of bij overgangsmaatregel: VE of OM/VE) voor de aangeboden prestaties: zie voorbeeld 5 hierna;
- ofwel in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs (organiek of bij overgangsmaatregel: VO of OM/VO) en zij daarenboven in de scholengemeenschap reeds vast benoemd zijn in hetzelfde ambt en, voor de leraars, in hetzelfde vak of dezelfde specialiteit¹⁸ als de aangeboden prestaties. Zie eveneens voorbeeld 5 hierna.

Personeelsleden die reeds voltijds vastbenoemd zijn, genieten niet de voorrang die het decreet toekent aan de personeelsleden die nog maar deeltijds vastbenoemd zijn en hun benoeming willen uitbreiden. In functie van het invoeren van het voorrangrecht wordt een personeelslid beschouwd:

- als voltijds vastbenoemd indien het in één scholengemeenschap bij één schoolbestuur benoemd is voor een voltijdse opdracht in één enkel ambt, zelfs als het aan verschillende scholen geaffecteerd is;
- als **deeltijds vastbenoemd** indien het in totaal misschien wel voor een voltijdse opdracht is benoemd, doch in verschillende ambten en/of in verschillende scholengemeenschappen en/of bij verschillende schoolbesturen.

Voorbeelden

- *Personeelslid A is halftijds vastbenoemd als leraar, halftijds als opvoeder. In functie van het voorrangrecht wordt hij als deeltijds vastbenoemde beschouwd.*
- *Personeelslid B is in het ambt van leraar halftijds vastbenoemd bij schoolbestuur X, halftijds bij schoolbestuur Y. In functie van het voorrangrecht wordt hij als deeltijds vastbenoemde beschouwd.*
- *Personeelslid C is voltijds vastbenoemd als leraar bij schoolbestuur Y: deeltijds in school 1, deeltijds in school 2 (zelfde scholengemeenschap). In functie van het voorrangrecht wordt hij als voltijds vastbenoemde beschouwd; hij geniet dus geen voorrang als deeltijds vastbenoemde.*

Binnen de groep van personeelsleden die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen én voorrang kunnen laten gelden omdat zij hun deeltijdse vaste benoeming willen uitbreiden, wordt dan de hoogste voorrang toegekend aan de personeelsleden die bovendien op 30 juni (of 31 augustus voor het ambt

¹⁸ In het gewoon so en in buso OV4 omvat het begrip *specialiteit* zowel TV als PV (bv. Huishoudkunde). In het buso worden er verschillende specialiteiten onderscheiden voor de leraar BGV in OV3 (bv. Bouw, Hout, Kleding ...).



van administratief medewerker) de anciënniteit van 960 dagen bezitten in de betrokken personeels-categorie. Zie hiervoor verder punt 8.5.

Voorbeelden

1 Een personeelslid is in school A (schoolbestuur X) in het ambt van leraar deeltijds vastbenoemd en bijkomend tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur. In school B (schoolbestuur Y) van dezelfde scholengemeenschap is een betrekking als leraar vacant waarvoor de betrokkene een vereist bekwaamheidsbewijs heeft. Op basis van zijn deeltijdse vaste benoeming meende hij voorrang te genieten. Indien het personeelslid in kwestie deze 360 dagen niet bereikt heeft bij het schoolbestuur waar de benoeming te begeven valt, voldoet het in niet aan de voorwaarden voor vaste benoeming in school B, en is er geen sprake van voorrangrecht.

2 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs is in het ambt van opvoeder halftijds vastbenoemd en in datzelfde ambt halftijds aangesteld voor doorlopende duur. In zijn school zijn er uren-leraar vacant verklaard waarvoor de betrokkene een vereist bekwaamheidsbewijs heeft en waarvoor hij kandideert. Hoewel hij deeltijds vastbenoemd is, komt hij niet in aanmerking voor een vaste benoeming als leraar omdat hij niet in dat ambt is aangesteld voor doorlopende duur.

3 Een master + BPB is halftijds vastbenoemd als godsdienstleraar en halftijds vastbenoemd als opvoeder. Hij kandideert voor een uitbreiding van vaste benoeming in het ambt van godsdienstleraar. Hij meende voorrangrecht te genieten als deeltijds vastbenoemde. Omdat hij echter op 31 december niet is aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van godsdienstleraar, voldoet hij niet aan die benoemingsvoorwaarden en kan hij zijn benoeming in dit ambt dus niet uitbreiden op 1 januari. Hij zou daarvoor wel in aanmerking komen als hij op 31 december zou gebruikmaken van een verlof voor tijdelijk andere opdracht (zie punt 7.4); in dat geval zou hij ook voorrangrecht genieten.

4 Een personeelslid is deeltijds vastbenoemd als leraar, en is daarnaast tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van opvoeder. Hij heeft gekandideerd voor vaste benoeming in een betrekking van opvoeder. Door zijn aanstelling voor doorlopende duur komt hij wel in aanmerking voor benoeming als opvoeder. Hij kan echter geen voorrangrecht inroepen op basis van de deeltijdse vaste benoeming die hij reeds heeft, omdat die gelegen is in een ander ambt.

5 Een leraar is deeltijds vastbenoemd voor AV Geschiedenis (z'n enige VE-vak); daarnaast is hij voor doorlopende duur aangesteld in het VO-vak AV Esthetica. Indien hij kandideert voor benoeming in AV Esthetica, kan hij hierbij nog geen voorrangrecht inroepen, aangezien hij voor dat VO-vak nog niet benoemd is. Indien hij echter zou kandideren voor uitbreiding van zijn benoeming in het VE-vak AV Geschiedenis zou hij wél voorrang genieten.

6 Een personeelslid is voor een volledige betrekking benoemd in het ambt van leraar bij een zelfde schoolbestuur en in een enkele scholengemeenschap, maar in twee verschillende scholen. Indien hij kandideert voor uitbreiding van zijn benoeming in een van beide scholen, geniet hij hierbij geen voorrang als deeltijds vastbenoemde: hij is immers reeds voltijds vastbenoemd in één ambt bij één schoolbestuur in één scholengemeenschap.

8.5 Personeelsleden met 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie

Een personeelslid dat voldoet aan de benoemingsvoorwaarden (zie punten 6 en 7) en bovendien 960 dagen dienstanciënniteit heeft in een betrekking van de betrokken personeelscategorie (d.w.z. het ondersteunend personeel of het bestuurs- en onderwijzend personeel of de andere categorieën die zijn opgesomd in punt 1 van deze mededeling), heeft voorrang op kandidaten die deze 960 dagen dienstanciënniteit nog niet bezitten: zie art. 35 § 2 van het decreet Rechtspositie. Deze anciënniteit wordt vastgesteld op 31 augustus voorafgaand aan de benoeming.

De wijze waarop de anciënniteit wordt berekend, is toegelicht in punt 7 van de mededeling "[Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming, reffectatie en VVP](#)".

Bij de berekening van deze 960 dagen dienstanciënniteit in de betrokken personeelscategorie kan het schoolbestuur zich beperken tot de diensten die gepresteerd zijn bij het eigen schoolbestuur, maar het *mag* ook rekening houden met de diensten gepresteerd in een school van een ander schoolbestuur die behoort tot dezelfde scholengemeenschap. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de eventuele afspraken die hierover in het LOC zouden gemaakt zijn¹⁹. Meer info vind je op onze pro.-pagina over het [LOC](#).

Deze anciënniteit mag het schoolbestuur niet eisen van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is na ter beschikkingstelling in een school van het vrij gesubsidieerd katholiek onderwijs. Zie punten 7.2 en 7.3 van deze mededeling.

Voorbeelden

1 Vóór het lopende schooljaar heeft een personeelslid gedurende drie volledige schooljaren diensten gepresteerd binnen de scholengemeenschap: twee schooljaren voltijds als leraar in school 1 (schoolbestuur X) en één schooljaar voltijds als leraar in school 2 (schoolbestuur Y). De scholen behoren tot dezelfde scholengemeenschap. Noch bij schoolbestuur X, noch bij schoolbestuur Y heeft betrokkene 960 dagen dienstanciënniteit in het bestuurs- en onderwijzend personeel. Indien de schoolbesturen X en Y beslist hebben om voor het voorrangrecht geen rekening te houden met de anciënniteit die de personeelsleden verworven hebben bij een ander schoolbestuur, zal de betrokkene geen voorrang kunnen inroepen. Dat hij geen voorrang heeft, neemt niet weg dat hij wel aan de benoemingsvoorwaarden kan voldoen.

2 Een personeelslid is sinds vier jaar voltijds vastbenoemd als leraar, en werd via een verlof voor tijdelijk andere opdracht een volledig schooljaar aangesteld in het ambt van opvoeder. Hij kandideert voor benoeming in het ambt van opvoeder, waarin hij op 31 augustus een anciënniteit had van 360 dagen. Daarmee voldoet hij wel aan de benoemingsvoorwaarde (zie punt 7.4), maar kan hij nog geen voorrang inroepen tegenover andere kandidaten, aangezien hij in de categorie van het ondersteunend personeel nog geen 960 dagen anciënniteit heeft bereikt.

9 Meerdere kandidaten

Indien er meerdere kandidaten zijn die behoren tot dezelfde voorrangscategorie legt het bestuur bijkomende criteria vast die ze zal hanteren om een benoeming toe te kennen. Deze criteria worden onderhandeld in het LOC.

Mogelijke criteria kunnen zijn: dienstanciënniteit in de school, dienstanciënniteit in de SG, dienstanciënniteit algemeen, beoordeling door bestuur, ...

10 Administratief dossier

10.1 Schriftelijke overeenkomst

Elke vaste benoeming wordt schriftelijk vastgelegd. Een model van overeenkomst (contract) van vaste benoeming in een wervingsambt vindt u als bijlage bij deze mededeling.

Aangezien een opvoeder of administratief medewerker ook kan worden benoemd in een betrekking van een puntenwaarde die lager is dan zijn diploma, is het belangrijk om in de overeenkomst te vermelden op welk diplomaniveau of aan welke puntenwaarde het personeelslid wordt benoemd, om eventuele meningsverschillen over de salarisschaal te vermijden. Zie model van arbeidsovereenkomst (contract) als bijlage bij deze mededeling.

¹⁹ Interpretatie die de overheid heeft bevestigd op een informeel overleg met de onderwijskoepels en de vakorganisaties d.d. 5 mei 2011.



10.2 Mededeling aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten

De vorm en de termijn waarbinnen de vaste benoeming moet worden meegedeeld, zijn wettelijk vastgelegd (zie punt 2 Reglementering).

Voor concrete richtlijnen verwijzen we naar punt 8 van de [Ministeriële omzendbrief 13CC/VB/ML "Vaste benoeming - procedure, voorwaarden en mededeling aan het Ministerie van onderwijs en vorming"](#).

10.2.1 Vorm van het bericht: RL-1

Alle vaste benoemingen worden via een elektronisch bericht RL1 meegedeeld aan het werkstation. Dit geldt ook voor het meedelen van een bevordering in het ondersteunend personeel tot salarisschaal 106 of tot een hoger diplomaniveau.²⁰

De dienstanciënniteit i.f.v. het recht op TADD moet niet afzonderlijk worden aangetoond tegenover de overheid, evenmin als de relatie tussen de vacantverklaring en de vaste benoeming. De administratie zal deze benoemingsvoorwaarden zelf controleren op basis van haar databanken, en zal een benoeming geen uitwerking verlenen t.a.v. de overheid indien bv. niet is aangeduid dat het personeelslid op 31 december tijdelijk was aangesteld voor doorlopende duur en ook geen verlof voor TAO genoot of gereffecteerd / wedertewerkgesteld was.

Bij benoeming op basis van verlof voor TAO of van reffectatie/wedertewerkstelling kan hierop worden gewezen in een opmerking (RL-3).

10.2.2 Datum van de mededeling van vaste benoeming: uiterlijk 3 maanden na ingangsdatum

De schoolbesturen hebben drie maanden de tijd om de vaste benoeming mee te delen aan AgODi. Dit betekent dat een benoeming die ingaat op 1 januari, **uiterlijk op 31 maart** moet worden meegedeeld aan het werkstation.

Wanneer het schoolbestuur de vaste benoeming niet tijdig heeft meegedeeld, beschikt het over een bijkomende termijn van 45 dagen om deze benoeming mee te delen aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten, d.w.z. tot uiterlijk 15 mei. In dat geval heeft de vaste benoeming echter **pas vijf maanden na de ingangsdatum uitwerking tegenover de overheid**, d.w.z. pas vanaf 1 juni.

Het feit dat een vaste benoeming in dit geval op 1 januari is uitgesproken door het schoolbestuur maar pas vanaf vijf maanden nadien uitwerking heeft tegenover de overheid, houdt grote risico's in. Het schoolbestuur kan immers door het personeelslid worden aangesproken indien dit zich door deze laattijdige tegenstelbaarheid benadeeld acht (bijvoorbeeld bij een ziekte- of bevallingsverlof). Het is dus **ten stelligste af te raden** om een vaste benoeming buiten de termijn van drie maanden na de ingangsdatum ervan mee te delen aan de overheid.

Wanneer zelfs de datum van 15 mei is overschreden, heeft de vaste benoeming geen uitwerking tegenover de overheid. De administratie staat hierop geen afwijkingen toe.

10.3 Uitwerking ten aanzien van de overheid

De vaste benoeming is een contractuele band tussen schoolbestuur en personeelslid. De benoeming wordt dus niet toegekend door de overheid; ze heeft wel uitwerking ten aanzien van de overheid (o.a. inzake salaristoelagen, pensioenrechten enzovoort) indien is voldaan aan de decretale voorwaarden tot benoeming. De administratie zal dan ook bij elke mededeling van vaste benoeming nagaan of alle voorwaarden vervuld zijn.

²⁰ [Zie punt 9 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2009/07 "Het ondersteunend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs"](#).

Indien de administratie binnen het jaar na de mededeling niet gereageerd heeft, heeft de benoeming uitwerking gekregen tegenover de overheid²¹.

11 Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming

11.1 Beperking tot hoofdambt

Een benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in **hoofdambt** wordt bekleed. Een personeelslid kan dus niet voor méér dan een voltijdse betrekking benoemd zijn.

Indien een personeelslid dat voor het geheel reeds voltijds vastbenoemd is, toch kandideert voor een bijkomende benoeming, kan het die benoeming wel verkrijgen indien het aan alle voorwaarden voldoet, maar moet het zelf gedeeltelijk ontslag geven om zodoende zijn benoeming beperkt te houden tot hoofdambt. Deeltijds ontslag is evenwel enkel mogelijk mits het akkoord van het betrokken schoolbestuur. Meer informatie vind je op onze pro.-pagina over "[Einde aanstelling en ontslag](#)".

Voorbeelden

1 Een personeelslid is halftijds vastbenoemd als leraar en halftijds als opvoeder. Via TAO bekleedt hij/zij een halftijdse vacante betrekking van godsdienstleraar; in dat ambt wordt de betrokkene halftijds vastbenoemd. Hij moet bij het schoolbestuur zijn ontslag vragen voor een halftijdse betrekking; ofwel uit het ambt van leraar, ofwel uit dat van opvoeder.

2 Een leraar is voltijds vastbenoemd bij schoolbestuur A. Via TAO wordt hij aangesteld bij schoolbestuur B, en daar verkrijgt hij na verloop van tijd een nieuwe voltijdse benoeming. De betrokkene moet zijn ontslag bij schoolbestuur A formeel bevestigen.

11.2 Opdracht op datum van de vaste benoeming

Vanaf de dag van de vaste benoeming (1 januari) moet het personeelslid de betrekking bekleden. Er zijn twee mogelijkheden:

- Als de betrokkene benoemd wordt in de opdracht die hij voordien reeds *zelf* bekleedde als tijdelijke titularis, brengt dit enkel mee dat zijn administratieve toestand op 1 januari verschuift van ATO2 (tijdelijke titularis) naar ATO4 (vastbenoemd).
- Als hij op 1 januari echter benoemd wordt in een betrekking waarin tot dan toe een *ander* personeelslid tijdelijk was aangesteld, dan wordt de aanstelling van dat andere personeelslid beëindigd van rechtswege. Het vastbenoemde personeelslid bekleedt nu de betrekking waarin hij benoemd wordt op 1 januari én de betrekking die hij voordien reeds bekleedde.

Soms opteert men ervoor om het personeelslid de opdracht te laten verderzetten die hij/zij reeds uitoefende op 31 december, in plaats van de betrekking waarin hij wordt benoemd op 1 januari. In dit geval kan het verlof voor TAO een uitkomst bieden, op voorwaarde dat het volume van de uitgeoefende andere opdracht minstens even groot is als het volume van het verlof voor TAO. Meer hierover leest u in de punten 9 en 10 van onze mededeling "[Tijdelijk andere opdracht](#)".

Belangrijk: de minister stond vanaf schooljaar 2018-2019 een uitzondering toe zodat de vervanger van het verlof voor TAO toch een bezoldiging krijgt tussen 1 januari en de eerste dag na de kerstvakantie. Meer info vind je op onze pro-pagina over "[Vervangingen](#)". Merk wel op dat deze uitzondering enkel geldt als het nieuw vastbenoemde personeelslid een verlof voor TAO neemt, niet als hij een ander verlofstelsel opneemt. Zie het voorbeeld hieronder.

²¹ Zie [artikel V.11 van de Codificatie sommige bepalingen betreffende het onderwijs](#).



Onder bepaalde voorwaarden zal het tijdelijke personeelslid sowieso worden doorbetaald voor alle dagen van de kerstvakantie. Meer informatie vind je op onze pro.-pagina over "[Salaris en vergoedingen](#)".

Voorbeeld

Een leraar is in school A voor 19/22 vastbenoemd en voor 3/22 tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur in een niet-vacante betrekking. Een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in een vacante betrekking van 3/22 was aangeboden in school B van hetzelfde schoolbestuur, maar dat aanbod had hij geweigerd omdat hij verkoos voltijds te fungeren in school A. Op 1 januari wordt hij wel in school B bijkomend vast benoemd in die vacante betrekking van 3/22.

Als het personeelslid én het schoolbestuur ermee akkoord gaan dat de betrokkene voltijds blijft presteren in school A, dan kan dit bij wijze van tijdelijk andere opdracht.

In de interimbetrekking die daardoor vrij komt in school B kan vanaf 1 januari een vervanger worden gesubsidieerd, ondanks het feit dat deze vervanging ingaat in de periode tussen 14 dagen voor een vakantie en de laatste dag van die vakantie.

11.3 Voor welk volume is een leraar benoemd

11.3.1 Het volume waarvoor een personeelslid vastbenoemd is, wordt vastgelegd op de datum waarop hem/haar de benoeming wordt toegekend. Een leraar of godsdienstleraar (gewoon so en buso OV4) kan bij het begin van een later schooljaar een opdracht krijgen in een andere graad, en het volume van die opdracht kan zijn "initiële vaste benoeming" in beperkte mate overschrijden (zie punt 10.4). Maar ook dan blijft het recht op een betrekking als vastbenoemde afhankelijk van de initiële vaste benoeming van de betrokkene: de initiële vaste benoeming blijft het referentiepunt.

Voorbeeld

Leraar A werd op 1 januari 2022 vastbenoemd voor 1/21 (476 / 10.000). Op 1 september 2022 kreeg hij als vastbenoemde een opdracht in 1/20 (500 / 10.000). Deze beperkte overschrijding is toegelaten, maar zijn recht op een opdracht als vastbenoemde blijft ook nadien beperkt tot 1/21.²²

11.3.2 Als een leraar of godsdienstleraar ten minste een halftijdse opdracht heeft in de derde graad, hebben de uren AV, TV en KV in de tweede graad van het gewoon so en van het buso OV 4 voor hem niet de noemer 21 maar wel de noemer 20. Meer informatie vind je op onze pro.-pagina rond "[Prestatieregeling](#)". Deze regel geldt ook voor het volume waarvoor een leraar of godsdienstleraar vastbenoemd is: van zodra hij in zijn initiële vaste benoeming(en) een halftijdse opdracht heeft verkregen in de derde graad (AV, TV, KV of PV), is de noemer 20 ook van toepassing voor de uren AV, TV en KV in de tweede graad waarvoor hij initieel benoemd werd. We verduidelijken dit met de voorbeelden hierna.

Voorbeelden

1 Een leraar wordt op 1 januari 2022 benoemd voor 10 uur AV in de derde graad en 1 uur AV in de tweede graad. Ook dit uur in de tweede graad heeft voor de betrokkene de noemer 20. Hij is benoemd voor 11/20 of 5.500 / 10.000.

2 Een leraar werd op 1 januari 2021 benoemd voor 10 uur TV in de tweede graad (10/21 hetzij 4.761 / 10.000). Op 1 januari 2022 wordt hij bijkomend benoemd voor 15 uur PV in de derde graad (15/29), d.w.z. voor een halftijdse betrekking. Vanaf dan is de noemer 20 van toepassing voor de uren TV in de tweede graad binnen zijn initiële benoeming. Vanaf 1

²² Aldus bevestigd door mevr. Katrien de Becker, Afdelingshoofd Personeel Secundair onderwijs en DKO bij AgODi in een onderhoud met Katholiek Onderwijs Vlaanderen op 22 februari 2017.

januari 2019 is hij benoemd voor 10/20 (tweede graad) + 15/29, hetzij 5.000 + 5.172 / 10.000. Gezien de beperking tot hoofdamt (zie punt 10.1) kan hij evenwel geen groter volume aan opdracht opeisen dan 10.000 / 10.000.

3 Een godsdienstleraar werd op 1 januari 2021 vastbenoemd voor 10 uur AV in de tweede graad en 9 uur AV in de derde graad, hetzij 4.761 + 4.500 / 10.000, samen 9.261 / 10.000. Op 1 januari 2022 wordt hij bijkomend vastbenoemd voor 1 uur AV in de derde graad. Omdat hij nu initieel vastbenoemd is voor een halftijdse betrekking in de derde graad, is de noemer 20 voortaan ook van toepassing voor de uren waarvoor hij initieel benoemd is in de tweede graad. Door de uitbreiding van zijn benoeming met het tiende uur in de derde graad is hij nu vastbenoemd voor 10/20 (tweede graad) + 10/20 (derde graad), d.w.z. voor een voltijdse betrekking.

11.4 Opdrachtsverdeling bij het begin van het schooljaar

Op 1 september moeten de betrekkingen in eerste instantie worden verdeeld onder de personeelsleden die op 31 augustus in die school vastbenoemd waren of ter beschikking waren gesteld wegens ontstentenis van betrekking, en dit in elk ambt afzonderlijk waarvoor het personeelslid benoemd is.

11.4.1 Ambt en volume

Aan de vastbenoemden moet binnen elk afzonderlijk ambt waarvoor zij benoemd zijn (bv. leraar en godsdienstleraar apart beschouwd) het volume toegekend worden waarvoor zij benoemd zijn.

In geval van verschuiving van de opdracht van een leraar of godsdienstleraar naar een andere graad, waar de uren worden uitgedrukt met een andere noemer, kan het volume van de opdracht als vastbenoemde *tot op zekere hoogte* het volume overtreffen waarvoor de benoeming contractueel was verleend en was meegedeeld aan de overheid. Meer informatie vind je op onze pro.-pagina rond "[Prestatieregeling](#)".

Aldus kan een leraar een voltijdse opdracht krijgen als vastbenoemde, ook al bedraagt zijn recht op benoeming een fractie van een lesuur minder.

In dergelijke situatie kan men het recht op benoeming enkel optrekken tot een voltijdse betrekking door het personeelslid als vastbenoemde een opdracht te geven die voldoet aan zijn recht op een bepaald volume zonder evenwel een voltijdse opdracht (10.000 / 10.000) te bedragen. Als het personeelslid daarnaast dan nog voor 1 uur tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur (zie punt 7.1) ofwel een verlof voor TAO geniet (zie punt 7.4), kan zijn benoeming op 1 januari worden uitgebreid tot een voltijdse betrekking.

Voorbeeld

Een leraar is sinds 1 januari 2020 benoemd voor 2/20 en 18/21 (AV Wiskunde). De uren in de tweede graad behouden hierbij de noemer /21, aangezien hij niet voor een halftijdse opdracht benoemd is in de derde graad. Zijn recht als vastbenoemde blijft dus beperkt tot 9 571 / 10 000.

In de daaropvolgende schooljaren kreeg hij telkens een voltijdse opdracht van 21 uur AV Wiskunde in 2tso. Hiermee werd zijn recht op benoeming nooit met een volledig lesuur overschreden. Terwijl hij een voltijdse opdracht van 21/21 innam als vastbenoemde, bleef zijn recht op benoeming echter wel beperkt tot 9 571 / 10 000.

Om zijn recht op vaste benoeming uit te breiden tot een voltijdse betrekking, krijgt hij op 1 september 2022 als vastbenoemde een opdracht die gepondereerd geen 10.000 / 10 000 bedraagt, maar toch voldoet aan zijn recht op 9 571 / 10 000, bv. 4/20 + 16/21 (9 619) of 6/20 + 14/21 (9 666) of 8/20 + 12/21 (9 714) of een andere combinatie met minder dan 10 uur in de derde graad. Daarnaast wordt hij nog in één uur tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur. Indien hij dan na vacantverklaring kandideert voor vaste benoeming, kan hij in 1 uur bijkomend worden benoemd, zodat hij uiteindelijk voltijds benoemd is.



11.4.2 Ambt van leraar gewoon so en buso OV4: vakken en specialiteiten

Vooraf ter verduidelijking: de term *specialiteit* wordt gebruikt als verzamelnaam voor TV en PV (bv. Bakkerij), resp. voor KV en PV (bv. Binnenhuiskunst).

Inzake de vakken en specialiteiten die aan een leraar kunnen worden toegekend, zijn er twee wettelijke bepalingen die moeten gerespecteerd worden: de draagwijdte van de vaste benoeming en het begrip "hetzelfde ambt".

11.4.2.1 Begrip "Draagwijdte van de vaste benoeming"

Dit begrip is vastgelegd in [artikel 32bis van het decreet Rechtspositie](#). De draagwijdte van de vaste benoeming geldt zowel tegenover de overheid als tegenover het schoolbestuur dat de benoeming uitspreekt of (via mutatie) overneemt, en blijft gelden tot het ontslag van het personeelslid uit het ambt; ze is m.a.w. persoonsgebonden. Binnen die draagwijdte vallen:

- alle vakken en specialiteiten waarvoor de leraar het vereiste of hiermee gelijkwaardig geachte bekwaamheidsbewijs heeft (VE of OM/VE);
- het vak of de specialiteit waarin de leraar zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming en waarvoor hij vast benoemd is, indien hij vast benoemd wordt met een voldoende geacht of het gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs (VO of OM/VO).

Doordat de draagwijdte van de benoeming niet enkel slaat op vakken, maar ook op *specialiteiten*, geldt een benoeming in een Praktisch vak (PV) op basis van een VO-titel ook voor het Technisch vak (TV) binnen die specialiteit en omgekeerd, op voorwaarde uiteraard dat de betrokkene ook voor TV een VO-titel bezit: zie <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/bekwaamheidsbewijzen/>.

Voorbeelden

1 Een leraar werd benoemd voor 5/29 PV Elektriciteit, waarvoor hij een VO-titel heeft. Deze benoeming geldt voor de specialiteit Elektriciteit; hij kan vanaf dat ogenblik dus ook als vastbenoemde (ATO4) een opdracht krijgen in TV Elektriciteit, althans als hij ook daarvoor een VE- of VO-titel blijkt te bezitten.

2 Een leraar werd benoemd voor het vak PV Bouw (VE-titel). In het tso heeft hij voor TV Bouw echter geen VE-titel, maar een VO-titel; en daarvoor werd hij niet benoemd. Het vak TV Bouw binnen het tso valt dan ook niet binnen de draagwijdte van zijn vaste benoeming.

Voor de overgangsmaatregelen en concordanties die aan bepaalde personeelsleden werden toegekend (bv. voor de vakken TV Techniek, AV Natuurwetenschappen, AV Muzikale opvoeding, KV/PV Kunstinitiatie, TV/PV Kantoortechnieken en AV Nederlands) verwijzen we naar onze pro.-pagina rond "[Ambten en bekwaamheidsbewijzen](#)".

De draagwijdte van de benoeming van een leraar definieert enkel vakken en specialiteiten, en geen **volumeverhouding** tussen beide. Dit betekent dat een leraar die benoemd is voor zijn VE-vakken en voor een VO-vak of VO-specialiteit, als vastbenoemde een opdracht kan krijgen in alle betrokken vakken of specialiteiten, waarbij enkel het *globale* volume van zijn benoeming in dit ambt moet worden gerespecteerd. Binnen het ambt van leraar hoeft de oorspronkelijke verhouding tussen het aantal uren VE-vakken en het aantal uren VO-vakken m.a.w. niet te worden aangehouden bij de verdeling van de betrekkingen in de volgende schooljaren.

Voorbeeld

Een licentiaat Klassieke filologie + BPB werd op 1 januari 2022 vast benoemd voor 18/20 AV Latijn (VE-vak) en 2/20 AV Geschiedenis (VO-vak). Nadien kan zijn opdracht bestaan in bv.

- een voltijdse betrekking in AV Latijn, of
- een voltijdse betrekking in AV Geschiedenis, of
- 4/20 AV Latijn en 16/20 AV Geschiedenis, of een andere verhouding van deze combinatie.

11.4.2.2 Begrip “hetzelfde ambt”

Bij het begin van het schooljaar worden de betrekkingen verdeeld onder de vastbenoemden binnen “hetzelfde ambt”. Dit begrip wordt gedefinieerd in [artikel 5 § 1 van het Reaffectatiebesluit](#), dat in punt 2° nadere specificaties bevat voor het ambt van leraar. Verduidelijkingen vindt u op onze pro.-pagina rond “[De verdeling van de betrekkingen](#)”.

Een vastbenoemd personeelslid heeft

- enerzijds **recht** op een betrekking binnen “hetzelfde ambt”: het kan dergelijke betrekking op-eisen t.o.v. collega’s met een kleinere dienstanciënniteit;
- anderzijds de **verplichting** om een aangeduide betrekking op te nemen die valt onder “het-zelfde ambt”.

Een VO-vak waarvoor een leraar vastbenoemd is, kan slechts worden beschouwd als “hetzelfde ambt” indien hij daarvoor dezelfde of een hogere salarisschaal en salarisanciënniteit geniet, en hij bovendien:

- op 31 augustus voorafgaand vastbenoemd titularis was van dat vak of die specialiteit, en dit in om het even welke school,
- of in de loop van de laatste 5 schooljaren gedurende een ononderbroken periode van ten minste 6 maanden dit vak of deze specialiteit heeft onderwezen in de scholengemeenschap,
- of voor dat vak TBS/OB is gesteld.

11.4.2.3 Onderscheid tussen “draagwijdte van vaste benoeming” en “hetzelfde ambt”

De draagwijdte van de vaste benoeming is **persoonsgebonden**, en blijft gelden tot het ontslag uit het ambt. “Hetzelfde ambt” daarentegen is, althans wat de VO-vakken betreft, **afhankelijk van criteria**: tijd en/of scholengemeenschap en/of terbeschikkingstelling. We verduidelijken het onderscheid a.d.h.v. twee voorbeelden:

Voorbeeld 1

Een vastbenoemd leraar (master Wiskunde + BPB) wordt op 1 mei gemuteerd van school A naar school B, die behoort tot een andere scholengemeenschap. Hij is vast benoemd voor het VO-vak AV Informatica, maar krijgt bij zijn mutatie een voltijdse betrekking in AV Wiskunde, en geen opdracht in het VO-vak AV Informatica.

Vermits deze leraar op 31 augustus geen titularis is van AV Informatica en hij dit VO-vak nog nooit onderwezen heeft in de scholengemeenschap van school B, en hij niet TBS/OB is gesteld voor dat vak, behoort dit VO-vak voor hem niet tot “hetzelfde ambt” bij de verdeling van de betrekkingen in school B op 1 september nadien. Het behoort wel blijvend tot de draagwijdte van zijn vaste benoeming.

Naar de overheid toe mag de betrokkene bij de aanvang van het schooljaar in school B een opdracht krijgen als vastbenoemde (ATO4) in AV Informatica. Dit vak behoort immers nog steeds tot de draagwijdte van zijn vaste benoeming. Inzake rechten en plichten van de gemuteerde leraar en van de eigen vastbenoemden van school B echter behoort het VO-vak voor de gemuteerde leraar niet tot het “zelfde ambt” in de nieuwe scholengemeenschap. De toekenning van een opdracht in dit VO-vak mag dus niet leiden tot de terbeschikkingstelling van eigen vastbenoemde personeelsleden van het overnemende schoolbestuur, zelfs niet indien die een kleinere dienstanciënniteit hebben. De betrokkene kan ook niet verplicht worden om een betrekking in AV Informatica te aanvaarden in school B.

Voorbeeld 2

Een leraar werd in 2014 vast benoemd in het VO-vak AV Plastische opvoeding. Met dit vak werd hij de laatste maal belast gedurende het volledige schooljaar 2016-2017. Tot en met het schooljaar 2021-2022 kon hij verplicht worden om een betrekking in AV Plastische



opvoeding op te nemen, en kan hij zijn rechten op dit vak laten gelden tegenover collega's met minder anciënniteit.

Vanaf 2022-2023 kan hij nog wel als vastbenoemde een opdracht bekleden in AV Plastische opvoeding, maar zonder dat hij daartoe verplicht kan worden, en zonder dat deze opdrachtsverdeling ten nadele mag zijn van leraars voor wie AV Plastische opvoeding wél tot "hetzelfde ambt" behoort.
