

MEDEDELING

Referentienummer:

Datum: 2016-01-18

Gewijzigd: 2021-08-26

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

Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten Toepassingsgebied: basis-, secundair en volwassenenonderwijs en internaten

INHOUD

1	Inleiding	2
2	Geen verplichting tot vacantverklaring	3
3	Aanstellings- en benoemingsvoorwaarden	4
3.1	Algemene aanstellings- en benoemingsvoorwaarden voor een personeelslid	4
3.2	De leeftijdsgrens	5
3.3	Voorwaarden inzake het bekwaamheidsbewijs	5
3.4	De reffectatieverplichtingen	8
3.5	Evaluatie	6
4	Volume van de aanstelling of de benoeming	6
4.1	Volume van de tijdelijke aanstelling of de benoeming in een vacante betrekking	6
4.2	Volume van de tijdelijke aanstelling in een niet-vacante betrekking	6
5	Tijdelijke aanstelling in een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt	7
5.1	Wanneer is tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt tijdelijk mogelijk?	7
5.2	Aard en duur van de tijdelijke aanstelling	8
5.3	Bezoldiging van tijdelijke personeelsleden tijdens de zomervakantie	9
6	Vaste benoeming in een selectie- of bevorderingsambt	9
6.1	In welke betrekkingen is vaste benoeming mogelijk?	10
6.1.1	Algemene regel	10
6.1.2	Beperkingen specifiek voor het gewoon en buitengewoon basisonderwijs	10
6.1.3	Opmerkingen specifiek voor het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs	10
6.1.4	Beperkingen specifiek voor het volwassenenonderwijs	11
6.1.5	Beperking specifiek voor de internaten	11
6.2	Vanaf wanneer <i>kan</i> de benoeming worden uitgesproken?	12
6.3	Vanaf wanneer <i>moet</i> de vaste benoeming worden uitgesproken?	12
6.3.1	Algemene regel	12
6.3.2	Specifieke situaties in het basisonderwijs	13
7	Als vacant beschouwen van een betrekking van een directeur die langdurig afwezig is	14
7.1	Voorwaarden om de betrekking als vacant te beschouwen	14
7.2	Gevolgen voor de betrokken personeelsleden	15
7.2.1	Gevolgen voor de vervanger / opvolger als directeur	15
7.2.2	Gevolgen voor de eerst benoemde directeur	16

8	Terugkeer vanuit de benoeming in een selectie- of bevorderingsambt naar het voorgaande ambt.....	18
9	Administratief dossier van vaste benoeming.....	19
10	Beëindiging van de aanstelling of de vaste benoeming	19

1 Inleiding

Voor de wervingsambten schrijft het decreet Rechtspositie een gedetailleerde regeling voor in verband met de tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur en met de procedure van vacantverklaring die leidt tot vaste benoeming. Die regelingen gelden evenwel *niet voor de selectie- en bevorderingsambten*.

Voor de selectie- en bevorderingsambten zijn de bepalingen van het decreet Rechtspositie minder stringent, zodat het schoolbestuur over meer vrijheid beschikt. In deze Mededeling overlopen we de wettelijke mogelijkheden en verplichtingen.

Deze Mededeling gaat dus over de volgende ambten in de verschillende onderwijsniveaus:

1. In het **gewoon en buitengewoon basisonderwijs**: het bevorderingsambt van directeur.

NB Het basisonderwijs kent ook de *functie* van adjunct-directeur, die onder bepaalde voorwaarden¹ kan worden toegekend aan een directeur die ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking ten gevolge van een vrijwillige fusie. Dit personeelslid blijft reglementair echter benoemd in het ambt van directeur. De term “adjunct-directeur” slaat dan enkel op zijn *functie*; in de regelgeving voor het basisonderwijs bestaat het *ambt* van adjunct-directeur echter niet.

2. In het **gewoon secundair onderwijs**:

- de selectieambten van adjunct-directeur, technisch adviseur en coördinator (deeltijds bso); Let wel: onder dit laatste begrijpt men niet de functie van vak- of graadcoördinator, doch het wettelijk voorziene ambt van coördinator, dat in de regel enkel wordt ingericht in een aangehecht centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs (dbso).
- de bevorderingsambten van directeur en technisch adviseur-coördinator.

3. In het **buitengewoon secundair onderwijs**:

- de selectieambten van adjunct-directeur en technisch adviseur;
- de bevorderingsambten van directeur en technisch adviseur-coördinator.

4. In het **volwassenenonderwijs**:

- de selectieambten van technisch adviseur, adjunct-directeur secundair volwassenenonderwijs en adjunct-directeur hoger beroepsonderwijs en specifieke lerarenopleiding;
- de bevorderingsambten van directeur en technisch adviseur-coördinator.

Opgelet: vanaf 1 januari 2017 kan geen benoeming meer worden uitgesproken en geen mutatie meer worden toegestaan in een selectie- of bevorderingsambt in een centrum voor volwassenenonderwijs dat hoger beroepsonderwijs organiseert of dat minstens een specifieke lerarenopleiding organiseert.

5. In de **internaten**: het bevorderingsambt van beheerder.

Om de leesbaarheid van deze Mededeling te verhogen gebruiken we steeds de term **schoolbestuur**; daarmee bedoelen we ook het centrumbestuur (voor het volwassenenonderwijs) en het internaatsbestuur (voor de internaten).

¹ Zie [art. 129 van het Decreet Basisonderwijs](#) van 25 februari 1997.

Reglementering

- Artikels 36decies tot 43ter van het [decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding](#), zoals gewijzigd.

NB Specifiek voor de directeur voorzien de artikels 44quater tot 44duodecies van het decreet Rechtspositie in de toewijzing van het ambt bij mandaat; deze artikels zijn echter niet operationeel zolang de Vlaamse regering hiervoor geen ingangsdatum heeft vastgelegd. Ondertussen blijft voor de directeur dezelfde regelgeving gelden als voor de andere selectie- en bevorderingsambten.

- [Besluit van de Vlaamse regering van 25 januari 1995 betreffende de mededeling van de vaste benoeming aan het departement Onderwijs](#), zoals gewijzigd.
- [Ministeriële Omzendbrief 13CC/VB/ML](#) "Vaste benoeming - procedure, voorwaarden en mededeling aan het departement Onderwijs".
- [Ministeriële omzendbrief PERS/2009/05](#) "Vacant laten worden van een betrekking van een vastbenoemd directeur die langdurig afwezig is".
- Specifiek voor het secundair onderwijs:
 - Mededeling "[De globale puntenenveloppe](#)".
 - Mededeling "[De betrekkingen in de ambten van adjunct-directeur, coördinator, technisch adviseur en technisch adviseur-coördinator](#)".
 - Mededeling "[De betrekkingen in het ambt van directeur; het mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur](#)".

2 Geen verplichting tot vacantverklaring

In het gesubsidieerd onderwijs² is het schoolbestuur **nooit verplicht om een betrekking in selectie- of bevorderingsambt vacant te verklaren**: voor tijdelijke aanstelling evenmin als voor vaste benoeming.

Dit betekent dat het bestuur er niet toe verplicht is om een vacature (d.w.z. een vacante of niet-vacante betrekking) intern of op ruimere schaal bekend te maken. Indien het bestuur bv. een geschikte kandidaat heeft die het reeds in het verleden in een soortgelijke opdracht heeft kunnen beoordelen, kan het deze kandidaat met zijn akkoord aanstellen of benoemen zonder een vacaturebericht te verspreiden, mits voldaan is aan de aanstellings- of benoemingsvoorwaarden: zie punt 3.

Het participatiedecreet³ kent aan de schoolraad (basis- of secundair onderwijs) de bevoegdheid toe om met het schoolbestuur te overleggen over de bepaling van het profiel van de directeur, en dit alvorens het schoolbestuur daarover een beslissing neemt. Deze verplichting tot overleg geldt niet voor de internaten, het volwassenenonderwijs of het deeltijds kunstonderwijs die immers geen schoolraad kennen. Een schoolraad kan overigens ook afzien van zijn recht op overleg over bepaalde geplande beslissingen.

Het overleg binnen de schoolraad bao of so gaat enkel over het profiel op basis waarvan nadien een kandidaat zal worden gezocht (m.a.w. het profiel zoals zal worden opgenomen in het vacaturebericht), en niet over de beoordeling van de sollicitanten. Als het schoolbestuur het profiel heeft vastgelegd (na het overleg met de schoolraad), zal het daar uiteraard rekening mee houden bij de

² De verplichting tot *vacantverklaring* van betrekkingen in selectie- en bevorderingsambten bestaat enkel voor het Gemeenschapsonderwijs (dat overigens een eigen decreet Rechtspositie kent), maar niet voor het gesubsidieerd onderwijs.

³ Zie [art. 21 van het decreet van 2 april 2004 betreffende participatie op school en de Vlaamse Onderwijsraad](#).



selectie van een kandidaat, maar het hoeft de geselecteerde kandidaat en zijn aanstelling of benoeming niet voor te leggen aan de schoolraad.

Voor de andere ambten heeft de schoolraad dergelijke overlegbevoegdheid niet, ook niet voor de adjunct-directeur.

3 Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen

Alvorens een personeelslid aangesteld of benoemd wordt, moet het schoolbestuur nagaan of voldaan is aan de vereisten inzake:

- 1 de algemene voorwaarden om als personeelslid subsidieerbaar te zijn;
- 2 de leeftijdsgrens;
- 3 het bekwaamheidsbewijs;
- 4 de evaluatie.

Wat deze vereisten inhouden, overlopen we hierna.

3.1 Algemene voorwaarden om als personeelslid subsidieerbaar te zijn

De kandidaat moet voldoen aan de voorwaarden die gelden voor alle gesubsidieerde personeelsleden, te weten:

- Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie⁴; 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 een afwijking op de nationaliteitsvoorwaarde die hierboven vermeld is.
- Over een gezondheidstoestand beschikken die geen gevaar kan opleveren voor de gezondheid van de leerlingen. Dit moet enkel bij de eerste aanstelling in het onderwijs geattesteerd worden door een arts.
- Voldoen aan de taalvereisten. Een personeelslid voldoet daaraan 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. Voor verdere informatie hierover verwijzen we naar
 - punt 3.2.6 van de mededeling "[Tijdelijke aanstelling in wervingsambten \(basisonderwijs\): bepaalde of doorlopende duur](#)".
 - of punt 3.2.7 van de Mededeling "[Tijdelijke aanstelling in wervingsambten in het gewoon so: bepaalde duur of doorlopende duur](#)".
- Van onberispelijk gedrag zijn, zoals blijkt uit een uittreksel uit het strafregister - het vroegere model 2 -, dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgeleverd. Het uittreksel uit het strafregister moet verwijzen naar artikel 596, tweede lid van het wetboek van Strafvordering (596.2 SV) of volgende uitdrukkelijke vermelding bevatten: "Uittreksel strafregister gevraagd om een activiteit uit te oefenen die onder opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen valt".
- Voldoen aan de dienstplichtwetten.

⁴ Lidstaten van de Europese Vrijhandelsassociatie: IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland.

3.2 De leeftijdsgrens

Een personeelslid kan benoemd of tijdelijk aangesteld blijven tot op het einde van het schooljaar waarin het de **leeftijd van 65 jaar** bereikt (de zgn. **leeftijdsgrens**⁵). Nadien kan de benoeming of tijdelijke aanstelling enkel verlengd worden op voorwaarde dat het betrokken personeelslid en het schoolbestuur daarover een akkoord bereiken, en dat er bovendien op dat ogenblik in de school waaraan het personeelslid geaffecteerd is, geen personeelslid in "hetzelfde ambt" ter beschikking is gesteld of wordt gesteld wegens ontstentenis van betrekking, tenzij dat terbeschikkinggestelde personeelslid kan worden gereaffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante betrekking.

Het akkoord tussen het schoolbestuur en het personeelslid om de aanstelling of benoeming te verlengen na de leeftijdsgrens, kan maximaal voor één schooljaar gelden: de periode kan ook korter zijn, maar kan nooit verder reiken dan het einde van het schooljaar (31 augustus). Aansluitend kan eventueel een nieuw akkoord worden bereikt voor een verlenging van de aanstelling of benoeming, doch onder dezelfde voorwaarden en opnieuw tot uiterlijk het einde van het schooljaar.

Ook na de pensionering en zelfs na de leeftijd van 65 jaar kan iemand opnieuw als *tijdelijk* personeelslid in dienst worden genomen indien er geen andere geschikte kandidaat wordt gevonden die voldoet aan de aanstellingsvoorwaarden. De aanstelling van een gepensioneerde boven de 65 jaar loopt telkens tot uiterlijk het einde van het schooljaar; vaste benoeming is dan ook uitgesloten. Meer informatie hierover in de Ministeriële omzendbrief⁶ PERS/2009/11.

3.3 Voorwaarden inzake het bekwaamheidsbewijs

De kandidaat dient bij voorkeur te beschikken over een **vereist of voldoende geacht**⁷ **bekwaamheidsbewijs**, organiek of bij overgangsmaatregel. De organieke bekwaamheidsbewijzen kunt u enkel raadplegen via de database "Bekwaamheidsbewijzen online" op de website van het departement Onderwijs: <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/bekwaamheidsbewijzen> > (*betrokken onderwijsniveau*) > *van ambt naar diploma*.

Een kandidaat met een "ander" **bekwaamheidsbewijs** kan wel tot het einde van het lopende schooljaar worden aangesteld indien er geen andere kandidaten zijn die aan de gestelde voorwaarden voldoen. Onder "de gestelde voorwaarden" moet worden verstaan: de competenties en attitudes die het schoolbestuur noodzakelijk acht voor het uitoefenen van deze betrekking.

De aanstelling onder een "ander" bekwaamheidsbewijs brengt echter enkele belangrijke nadelen mee:

- het personeelslid geniet een (veel) lagere salarisschaal dan wanneer het een vereist bekwaamheidsbewijs zou hebben;
- de aanstelling van een personeelslid met een "ander" bekwaamheidsbewijs is beperkt tot de duur van het lopende schooljaar, d.w.z. tot 31 augustus. Ze kan aansluitend hernieuwd worden, doch steeds met dezelfde tijdsbeperking, en kan zeker niet in een vaste benoeming resulteren.

Telkenjare moet⁸ het schoolbestuur op eer verklaren dat het in de onmogelijkheid was om een houder van een vereist bekwaamheidsbewijs aan te stellen.

⁵ Zie art. 5 ten 27°, art. 42 § 1bis en art. 62 van het [decreet Rechtspositie](#).
Zie ook de [Ministeriële omzendbrief PERS/2012/05](#) "Langer werken dan 65 jaar".

⁶ [Ministeriële omzendbrief PERS/2009/11](#) "Een gepensioneerde die in het onderwijs of bij de inspectie in dienst treedt"

⁷ Het ambt van beheerder (internaat) is het enige ambt waarvoor voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen zijn vastgelegd. Voor de andere selectie- en bevorderingsambten bestaan er geen voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen, doch enkel vereiste en "andere".

⁸ In het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs hoeft de verklaring op eer niet te worden afgelegd indien het gaat om een aanstelling van niet meer dan 97 dagen. Ingeval de betrokkene een vereist bekwaamheidsbewijs zou hebben indien hij zou beschikken over een bewijs van pedagogische bekwaamheid



3.4 Evaluatie

Voor een vaste benoeming in een selectie- of bevorderingsambt mag het personeelslid als laatste evaluatie in dat ambt geen evaluatie met de eindconclusie "onvoldoende" hebben verkregen bij het schoolbestuur waar de vacante betrekking te begeven is.

- Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" kreeg in een school van het schoolbestuur die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle scholen van dit schoolbestuur die behoren tot deze scholengemeenschap.
- Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" kreeg in een instelling van het schoolbestuur die *niet* tot een scholengemeenschap behoort, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van dit schoolbestuur.

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. Ook personeelslid dat niet werd geëvalueerd, kan dus worden benoemd.

4 Volume van de tijdelijke aanstelling of de vaste benoeming

4.1 Volume van de tijdelijke aanstelling of de benoeming in een vacante betrekking

Op de hierna vermelde uitzondering na (in het volwassenenonderwijs) kan een voltijdse betrekking in een selectie- of bevorderingsambt ofwel aan één personeelslid (voltijds) worden toegekend, ofwel aan twee personeelsleden, elk halftijds. Dit betekent dat een personeelslid **in een vacante betrekking** ofwel een voltijdse betrekking bekleedt, ofwel één halftijdse betrekking. In een voltijdse vacante betrekking kan men dus niet een zelfde personeelslid halftijds vast benoemen, en halftijds tijdelijk aanstellen.

In het gewoon en buitengewoon **secundair onderwijs** is het mogelijk om de punten van de globale puntenenveloppe slechts een halftijdse betrekking op te richten in een selectie- of bevorderingsambt. Dit is zowel mogelijk met de punten die de scholengemeenschap voorafneemt ter ondersteuning van haar werking, als met de punten die een school toebedeeld krijgt binnen de scholengemeenschap. In een halftijdse betrekking kan slechts één titularis worden aangesteld.

In het **volwassenenonderwijs** kan een betrekking in een selectieambt (technisch adviseur, adjunct-directeur secundair volwassenenonderwijs of adjunct-directeur hoger beroepsonderwijs en specifieke lerarenopleiding) worden toegekend aan een of meer personeelsleden⁹. Maar een betrekking in een bevorderingsambt (technisch adviseur-coördinator of directeur) kan ook in het volwassenenonderwijs enkel worden toegekend aan één personeelslid voltijds ofwel aan twee personeelsleden elk halftijds. Zie echter ook punt 1.5 voor de benoemingsstop in het volwassenenonderwijs.

4.2 Volume van de tijdelijke aanstelling in een niet-vacante betrekking

Een aanstelling **in een niet-vacante betrekking** kan in sommige gevallen een ander volume omvatten dan een voltijdse of halftijdse betrekking:

- wanneer de titularis een dienstonderbreking neemt voor een ander volume (bv. een verlof voor verminderde prestaties, of 1/5de loopbaanonderbreking)
- Indien het gaat om de vervanging van een technisch adviseur (TA) of technisch adviseur-coördinator (TAC) kan de vervanger worden aangesteld voor een volume dat geen halftijdse of

(BPB), hoeft de verklaring op eer evenmin afgelegd te worden gedurende het aantal schooljaren dat vereist is om dat BPB te behalen, vermeerderd met één. Dit laatste wordt verduidelijkt in punt 5.3 van onze Mededeling "[Vakken en bekwaamheidsbewijzen voor het ambt van leraar](#)".

Deze vrijstelling van verklaring op eer geldt niet in het basisonderwijs.

⁹ Zie art. 37bis § 2 van het [decreet Rechtspositie](#).

voltijdse betrekking bedraagt. Het schoolbestuur zal van deze mogelijkheid echter enkel gebruikmaken indien daar een afdoende reden toe is: zie het voorbeeld hierna.

Let wel: zodra de vorige titularis ontslag neemt en de betrekking vacant wordt, kan de nieuwe titularis er niet in aangesteld zijn voor een ander volume dan halftijds of voltijds, behalve als het gaat om een selectieambt in het volwassenenonderwijs (zie laatste alinea van punt 4.1).

Voorbeeld

Een technisch adviseur-coördinator (TAC) neemt vanaf 1 januari een verlof voor verminderde prestaties (VVP), en blijft nog halftijds werken. De persoon die het meeste geschikt is om deze interim op te nemen, heeft reeds een aanstelling van 12/20 of 6 000 / 10 000 als leraar, en wenst geen overwerk te presteren. In deze situatie kan het schoolbestuur ervoor opteren om deze persoon te belasten met een interimbetrekking van TAC voor 4 000 / 10 000, en een andere vervanger met de resterende 1 000 / 10 000.

Op 1 april gaat de TAC-titularis echter met pensioen, waardoor de betrekking vacant wordt. Vanaf dat ogenblik kan deze betrekking slechts worden ingenomen door één enkel personeelslid (voltijds) of door twee personeelsleden (elk halftijds).

5 Tijdelijke aanstelling in een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt

5.1 Wanneer is tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt mogelijk?

Een tijdelijk personeelslid kan niet worden aangesteld in een betrekking die bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling moest worden toegekend aan een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking: zie punt 5.2.

Een personeelslid kan tijdelijk worden aangesteld in een betrekking van een selectie- of bevorderingsambt in de volgende situaties:

1. indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;

Voorbeeld: een vastbenoemd directeur basisonderwijs neemt een voltijds verlof voor tijdelijk andere opdracht en wordt aangesteld in een betrekking van directeur coördinatie scholengemeenschap. Hij kan worden vervangen als directeur van zijn school.

Merk op dat een directeur in elk onderwijsniveau en een beheerder in het internaat kan worden vervangen op elke dag dienstonderbreking, zelfs als zijn afwezigheid pas aanvangt na 31 mei en/of minder dan 10 werkdagen beslaat ¹⁰ en/of in het secundair of volwassenenonderwijs pas start op minder dan 14 dagen voor een korte vakantie¹¹. Let wel: in die gevallen kan enkel een vervanger in het ambt van directeur of beheerder worden aangesteld; als die vervanger daarvoor een dienstonderbreking neemt (bv. een verlof voor TAO) uit zijn eigen betrekking, gelden de gebruikelijke vervangingsvoorwaarden wél!

2. in een betrekking waarin geen vaste benoeming mogelijk is (zie punt 6.1);
3. in afwachting van vaste benoeming in het selectie- of bevorderingsambt, d.w.z.: in een betrekking waarin vaste benoeming wél mogelijk is (zie ook punt 6). In dit geval dient het

¹⁰ Antwoord gegeven door de administratie van het departement Onderwijs op het informeel middagoverleg (secundair onderwijs) met de vakorganisaties en onderwijskoepels op 1 juni 2006.

¹¹ De voorwaarden om een vervanger aan te stellen in de verschillende onderwijsniveaus vindt u in de mededeling "[Tijdelijke vervanging van gesubsidieerde personeelsleden in het basisonderwijs](#)" of "[...in het secundair onderwijs](#)" OF "[... in het volwassenenonderwijs](#)": zie www.katholiekonderwijs.vlaanderen > Thema's A-Z > Vervangingen.



schoolbestuur binnen een bepaalde termijn een beslissing te nemen inzake de vaste benoeming (zie punt 6.3).

5.2 De reffectatieverplichtingen

Vóór een tijdelijk personeelslid wordt aangesteld of benoemd, gaat het schoolbestuur na of het geen verplichtingen heeft inzake reffectatie of wedertewerkstelling van zijn eigen terbeschikkinggestelden in selectie- of bevorderingsambten. Het moet de betrekking ook melden aan de reffectatiecommissies. Dit betekent dus dat een vacature (vacante of niet-vacante betrekking) moet worden ingevuld overeenkomstig de verplichtingen die zijn uiteengezet in het Reffectatiebesluit¹².

A. Voor **scholen die tot een scholengemeenschap behoren**, betekent dit¹³:

- 1 a) reffectatieverplichting in “hetzelfde ambt” binnen de eigen school;
b) reffectatieverplichting in “hetzelfde ambt” binnen de scholen van het schoolbestuur die behoren tot dezelfde scholengemeenschap;
- 2 mogelijkheid tot vrijwillige wedertewerkstelling binnen dezelfde personeelscategorie (bestuurs- en onderwijzend personeel) in de scholen van het schoolbestuur die behoren tot dezelfde scholengemeenschap;
- 3 reffectatie- en wedertewerkstellingsverplichting binnen dezelfde personeelscategorie (bestuurs- en onderwijzend personeel) in de scholengemeenschap. Deze verplichting bestaat niet wanneer het schoolbestuur een betrekking van directeur, adjunct-directeur, technisch adviseur-coördinator of coördinator toewijst aan één van zijn personeelsleden, d.w.z. aan een personeelslid dat op de vooravond (van de aanstelling in het selectie- of bevorderingsambt) in dienst was in één van de scholen van het schoolbestuur. In dit geval hoeft de vacature niet te worden aangeboden aan een ter beschikking gesteld personeelslid van een *ander* schoolbestuur.
- 4 Indien de betrekking wordt toegewezen aan een personeelslid dat nog niet vrij is van reffectatie, is ze in principe vatbaar voor toewijzingen vanuit de Vlaamse reffectatiecommissie. Sinds 1 september 2015 is de werking van deze reffectatiecommissie echter opgeschort voor scholen die behoren tot een scholengemeenschap.

B. Voor **instellingen** (centra voor volwassenenonderwijs, internaten en scholen) **die niet tot een scholengemeenschap behoren**, houden de reffectatieverplichtingen het volgende in:

- 1 a) reffectatieverplichting in “hetzelfde ambt” binnen de eigen instelling;
b) reffectatieverplichting in “hetzelfde ambt” binnen de andere instellingen van het bestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- 2 mogelijkheid tot vrijwillige wedertewerkstelling binnen dezelfde personeelscategorie (bestuurs- en onderwijzend personeel) in de scholen van het schoolbestuur;
- 3 Ten slotte is elke tijdelijke betrekking in instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren, vatbaar voor toewijzingen vanuit de Vlaamse reffectatiecommissie. Deze verplichting bestaat niet wanneer het schoolbestuur een betrekking van directeur of adjunct-directeur toewijst aan één van zijn personeelsleden, d.w.z. aan een personeelslid dat op de vooravond (van de aanstelling in het selectie- of bevorderingsambt) in dienst was in één van de instellingen van het schoolbestuur. In dit geval hoeft het de vacature niet aan te bieden aan een ter beschikking gesteld personeelslid van een ander schoolbestuur. Let wel: die vrijstelling geldt enkel voor de ambten van directeur en adjunct-directeur, niet voor de andere selectie- en bevorderingsambten.

¹² [Besluit van 29 april 1992 van de Vlaamse regering betreffende de verdeling van de betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage.](#)

¹³ Voor meer informatie over de reffectatieverplichtingen: zie ook onze [webpagina over reffectatie en wedertewerkstelling](#).

5.3 Aard en duur van de tijdelijke aanstelling

Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt is nooit een aanstelling voor bepaalde duur of voor doorlopende duur: het decreet Rechtspositie¹⁴ kent deze laatste twee "soorten" tijdelijke aanstelling enkel voor de wervingsambten (leraar, onderwijzer, kinderverzorger, administratief medewerker, logopedist ...). Voor de selectie- en bevorderingsambten wordt enkel gesproken van een "tijdelijke aanstelling" zonder meer.

Hieruit volgen een paar belangrijke verschillen:

- een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt *niet* van rechtswege bij het einde van het schooljaar, behalve indien het personeelslid is aangesteld met een "ander" bekwaamheidsbewijs (zie punt 3.3) of indien het de leeftijdsgrens heeft bereikt en geen akkoord heeft bereikt met het schoolbestuur om zijn aanstelling te verlengen (zie punt 3.2);
- Op één uitzondering na (zie verder in dit punt 5.2) bestaat er *geen voorrangrecht* voor tijdelijke aanstelling in deze ambten, ook niet op basis van anciënniteit;
- de modaliteiten om uit de tijdelijke aanstelling *ontslag* te geven op initiatief van het personeelslid of van het schoolbestuur zijn voor de selectie- en bevorderingsambten anders dan voor de wervingsambten: zie onze webpagina "Einde aanstelling en ontslag".

Specifiek voor het **basisonderwijs** geldt het volgende voorrangrecht¹⁵: bij uitbreiding van een kleuterschool tot een basisschool heeft de directeur van de betrokken kleuterschool voorrang voor een benoeming in het ambt van directeur van de basisschool.

Het schoolbestuur kan dit personeelslid gedurende één jaar tijdelijk aanstellen in het ambt van directeur van de basisschool. Indien het schoolbestuur na één jaar dit personeelslid niet vast benoemd heeft in het ambt van directeur van de basisschool, moet het zijn beslissing met redenen omkleden.

5.4 Bezoldiging van tijdelijke personeelsleden tijdens de zomervakantie

Personeelsleden die zijn aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt door gebruik te maken van het verlof voor het uitoefenen van een tijdelijke andere opdracht (TAO), behouden tijdens de zomervakantie - naast het salaris dat ze blijven ontvangen op basis van hun onderliggende vaste benoeming - de toelage voor de beter bezoldigde opdracht op voorwaarde dat de TAO niet eindigt op 30 juni maar doorloopt tot 31 augustus, hetgeen wettelijk overigens perfect mogelijk is¹⁶.

Personeelsleden die zuiver tijdelijk zijn aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt *zonder* gebruik te maken van een TAO, blijven in de zomervakantie verder salaristoelage ontvangen vanwege de overheid zo lang ze aangesteld zijn. Zij hebben geen recht op een uitgestelde bezoldiging.

Zie ook punt 6.3 van de mededeling "[Het maandelijks salaris in hoofdamt voor gesubsidieerde personeelsleden](#)".

6 Vaste benoeming in een selectie- of bevorderingsambt

Een vaste benoeming in een selectie- of bevorderingsambt is enkel mogelijk in hoofdamt, dus niet als overwerk of bijbetrekking. De definitie van deze twee begrippen vindt u in punt 4.1.2 van de [Ministeriële omzendbrief PERS/2005/21](#) "Cumulatieregeling".

¹⁴ In Titel II van het [decreet Rechtspositie](#) is de regeling voor aanstelling, benoeming en ontslag in wervingsambten vastgelegd in Hoofdstuk III Werving (art. 18 tot 36novies), terwijl de regeling voor de selectie- en bevorderingsambten is vastgelegd in Hoofdstuk IV Selectie en bevordering (art. 36decies tot 44).

¹⁵ art. 43bis van het [decreet Rechtspositie](#).

¹⁶ Zie punt 5.4 van de [Ministeriële omzendbrief PERS/2014/01](#) "Administratieve en geldelijke toestand van vast benoemde personeelsleden die tijdelijk belast worden met een andere opdracht - TAO".



6.1 In welke betrekkingen is vaste benoeming mogelijk?

6.1.1 Algemene regel

Vaste benoeming is in de regel enkel mogelijk in een betrekking die vacant is. Zie echter ook punt 7 van deze Mededeling voor de mogelijkheid om de betrekking van een vastbenoemd directeur die gedurende lange tijd afwezig is, toch als vacant te beschouwen.

Bovendien is in bepaalde betrekkingen geen vaste benoeming mogelijk. De betrekkingen waarin een benoeming niet mogelijk is, sommen we hierna op voor de verschillende onderwijsniveaus afzonderlijk.

6.1.2 Beperkingen specifiek voor het gewoon en buitengewoon basisonderwijs

Vaste benoeming is niet mogelijk:

- in een betrekking die bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling moest worden toegekend aan een *ander* personeelslid (zie punt 5.2);
- in een betrekking van directeur coördinatie-scholengemeenschap;
- in de betrekkingen die zijn ingericht als Personeel ten laste van het Werkingsbudget (PWB, code 16);
- in de functie van adjunct-directeur die in het basisonderwijs onder bepaalde voorwaarden kan worden toegekend aan een directeur die ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking ingevolge een vrijwillige fusie¹⁷.

6.1.3 Opmerkingen specifiek voor het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs:

Vaste benoeming is niet mogelijk:

- In een betrekking die bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling moest worden toegekend aan een *ander* personeelslid (zie punt 5.2);
- in een betrekking die is opgericht met punten die de scholengemeenschap heeft voorafgenomen van de globale puntenenveloppe ter ondersteuning van haar werking;
- in een betrekking die is opgericht met de puntenenveloppe voor de ICT-coördinatie;
- in de niet-organieke betrekkingen die zijn toegekend aan de scholengemeenschap na herstructurering van scholen (zie punt 9 van de Mededeling "De betrekkingen in de ambten van adjunct-directeur, coördinator, technisch adviseur en technisch adviseur-coördinator", M-VVKSO-2009-035);
- in de betrekkingen die zijn ingericht als Personeel ten laste van het Werkingsbudget (PWB, code 16);
- in betrekkingen die deel uitmaken van een school of andere onderverdeling die in progressieve opheffing is ingevolge de rationalisatieregeling, of die slechts voor beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

Op voornoemde gevallen na is vaste benoeming wél mogelijk in alle betrekkingen die door een school zijn opgericht met de punten die ze van de scholengemeenschap (secundair onderwijs) heeft gekregen binnen de globale puntenenveloppe, ook met de punten die gegenereerd zijn door samenvoeging van rest-uren PV of BGV. Ook de term "gedoogjaren" slaat immers enkel op het genereren van schijven van 120 punten. Eenmaal de punten echter zijn gegenereerd en aan een van de scholen

¹⁷ Zie [art. 129 van het Decreet Basisonderwijs](#) van 25 februari 1997.

binnen de scholengemeenschap zijn toegekend, is een benoeming mogelijk in de betrekkingen die een school ermee heeft opgericht.

Eenmaal een personeelslid benoemd is in een betrekking die met punten van de globale puntenenveloppe is opgericht door een school, behoort het tot het zgn. historisch passief ervan, en zal de school verplicht zijn om haar punten in eerste instantie aan te wenden om de betrekkingen van deze vastbenoemden in stand te houden.

Voor verdere informatie over het genereren, het verdelen en het aanwenden van punten verwijzen we naar onze Mededeling “De globale puntenenveloppe”, M-VVKSO-2009-032.

Voorbeelden

1. Met 120 punten van de globale enveloppe werd een betrekking van directeur opgericht. Dit is echter enkel mogelijk met punten binnen de voorafname van de scholengemeenschap. Aangezien benoeming niet mogelijk is in betrekkingen die zijn opgericht met de voorafname, kan in bedoelde betrekking van directeur geen personeelslid worden benoemd.

2. School A bereikte op 1 februari voor het tweede jaar op rij niet meer de behoudsnorm van 6 voltijdse betrekkingen in PV, en genereert nu voor de laatste maal 120 punten (laatste gedoogjaar). Indien deze 120 punten niet worden voorafgenomen door de scholengemeenschap, maar worden toegekend aan een of meer scholen ervan, is benoeming mogelijk in de betrekkingen die de school/scholen ermee opricht(en).

6.1.4 Beperkingen specifiek voor het volwassenenonderwijs:

Vaste benoeming is niet mogelijk:

- In een betrekking die bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling moest worden toegekend aan een *ander* personeelslid (zie punt 5.2);
- in betrekkingen die zijn opgericht met de puntenenveloppe voor de ICT-coördinatie;
- in betrekkingen die deel uitmaken van een centrum, een vestigingsplaats of een andere onderverdeling die in progressieve opheffing is ingevolge de rationalisatieregeling, of die slechts voor beperkte duur kan worden gesubsidieerd;
- in betrekkingen die zijn ingericht
 - met de punten die zijn overgenomen van een ander centrum of van het voorgaande schooljaar (code 05),
 - als Personeel ten laste van het Werkingsbudget (PWB, code 16),
 - op basis van de punten voor ICT-coördinatie (code 785),
 - binnen de puntenenveloppe in het kader van het integratie- en inburgeringstraject NT2 (code 20),
 - binnen de puntenenveloppe in het kader van de vluchtelingencrisis – NT2 (code 22).
- en vanaf 1 januari 2017 kan geen benoeming meer worden uitgesproken en geen mutatie meer worden toegestaan in een selectie- of bevorderingsambt in een centrum voor volwassenenonderwijs dat hoger beroepsonderwijs organiseert of dat minstens een specifieke lerarenopleiding organiseert. Deze maatregel dient momenteel nog te worden bekrachtigd door het Vlaams parlement, maar gaat met terugwerkende kracht in op 1 januari 2017.

6.1.5 Beperking specifiek voor de internaten

Vaste benoeming is niet mogelijk

- in een betrekking van beheerder die bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling moest worden toegekend aan een *ander* personeelslid (zie punt 5.2);



- in een betrekking die is ingericht als Personeel ten laste van het Werkingsbudget (PWB, code 16).

6.2 Vanaf wanneer *kan* de benoeming worden uitgesproken?

In tegenstelling tot de benoemingen in wervingsambten vereist een benoeming in een selectie- of bevorderingsambt geen vacantverklaring van de betrekking en ook geen anciënniteit van het personeelslid. Zodra in die betrekking een vaste benoeming mogelijk is, *kan* het schoolbestuur er een personeelslid in benoemen. Indien voldaan is aan de benoemingsvoorwaarden die gesteld zijn aan het personeelslid (zie punt 3) en aan de betrekking (zie punt 6.1), kan de vaste benoeming ingaan op de eerste dag van elke maand.

Het spreekt echter vanzelf dat het schoolbestuur het functioneren van het personeelslid grondig zal beoordelen alvorens de benoeming uit te spreken.

6.3 Vanaf wanneer *moet* de vaste benoeming worden uitgesproken?

6.3.1 Algemene regel

Voor enkele specifieke situaties in het basisonderwijs geldt een aparte regeling: zie punt 6.3.2.

In **alle andere gevallen** geldt de volgende termijn: uiterlijk op het einde van het tweede *volledige* schooljaar waarin een personeelslid tijdelijk is aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt in afwachting van een vaste benoeming (zie punt 6.1), *moet*¹⁸ het schoolbestuur een beslissing treffen. Hierbij kan het ofwel beslissen het personeelslid vast te benoemen, indien het aan de voorwaarden daarvoor voldoet, ofwel het personeelslid te laten terugkeren naar zijn vorige ambt. Zie voorbeeld 1 hierna.

Met “een volledig schooljaar” bedoelt men een periode van 1 september tot 31 augustus. Indien het personeelslid pas op een latere datum in een vacante betrekking komt te staan, vangt het eerste volledige schooljaar pas aan op 1 september nadien. Zie ook voorbeeld 2 hierna.

Merk op dat een personeelslid niet is aangesteld “in afwachting van een vaste benoeming” indien het staat in een betrekking waarin geen vaste benoeming mogelijk is; deze gevallen zijn voor de verschillende onderwijsniveaus opgesomd onder punt 6.1.

Indien het schoolbestuur géén beslissing heeft genomen voor het einde van de periode van twee volledige schooljaren aanstelling in afwachting van vaste benoeming, dan wordt het personeelslid geacht “van ambtswege” (d.w.z. automatisch) vast benoemd te zijn in het ambt dat het bekleedt.

Het schoolbestuur kan deze benoeming dus niet uitstellen, maar het personeelslid zelf kan wel schriftelijk te kennen geven dat het niet vast benoemd wenst te worden in dit selectie- of bevorderingsambt. De tijdelijke aanstelling wordt hierdoor *niet* beëindigd: de betrokkene blijft tijdelijk aangesteld.

Voorbeeld 1

Een personeelslid is in 2014-2015 aangesteld in een betrekking van adjunct-directeur die is opgericht met punten die de scholengemeenschap voor secundair onderwijs voorafneemt van de globale puntenenveloppe; deze betrekking wordt gekoppeld aan school A. Vanaf 1 oktober 2015 werd dit personeelslid in diezelfde school A aangesteld in de organieke betrekking van adjunct-directeur,

¹⁸ Artikel 42 § 5 van het [decreet Rechtspositie](#) voorziet een tijdelijke aanstelling voor *onbeperkte* duur (d.w.z. langer dan 2 schooljaren) in een selectie- of bevorderingsambt krachtens een algemeen bindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité en voor de schoolbesturen die in deze beslissing worden vermeld. Voor het katholiek onderwijs is tot op heden dergelijke beslissing evenwel niet afgesloten of in het vooruitzicht gesteld. Artikel 42 § 5 heeft dus nog geen effect.

die vacant is geworden; vanaf dan blijft de betrokkene deze betrekking bekleden. Het schooljaar 2016-2017 zal het eerste volledige schooljaar zijn dat dit personeelslid is aangesteld in afwachting van vaste benoeming. Zijn vaste benoeming kan ingaan:

- ten vroegste op de datum waarop hij wordt aangesteld in een vacante betrekking waarin benoeming mogelijk is, d.w.z. op 1 oktober 2015;
- uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar waarin hij is aangesteld in afwachting van vaste benoeming, d.w.z. op 1 september 2018.

Voorbeeld 2

Personeelslid X was benoemd als directeur, en nam een volledige loopbaanonderbreking in het schooljaar 2013-2014, en nadien opnieuw vanaf 1 september 2014. Ter vervanging van de tijdelijk afwezige titularis werd personeelslid Y aangesteld.

De vastbenoemde X gaat met pensioen op 1 januari 2015, zodat de betrekking vanaf die datum vacant is geworden. Het schooljaar 2015-2016 is dus het eerste volledige schooljaar waarin personeelslid Y is aangesteld in afwachting van vaste benoeming.

De vaste benoeming van personeelslid Y kan ingaan:

- ten vroegste vanaf de datum waarop de betrekking vacant is geworden, d.w.z. 1 januari 2015;
- ten laatste op 1 september 2017. Het schoolbestuur dient zijn beslissing immers uiterlijk te nemen op het einde van het tweede volledige schooljaar, in dit geval dus op het einde van 2016-2017.

Voorbeeld 3

Een vastbenoemd onderwijzer is bijna twee volledige schooljaren via TAO aangesteld als directeur in afwachting van vaste benoeming. Op 1 juli van dat tweede schooljaar meldt hij schriftelijk aan het schoolbestuur dat hij in dat ambt geen vaste benoeming wenst; hij blijft aangesteld als tijdelijk directeur.

Op 10 oktober nadien geeft hij aan het schoolbestuur schriftelijk te kennen dat hij toch vast benoemd wenst te worden als directeur. De benoeming moet hem onmiddellijk worden toegekend; indien ze niet wordt uitgesproken door het schoolbestuur, wordt het personeelslid geacht van ambtswege vast benoemd te zijn.

6.3.2 Specifieke situaties in het basisonderwijs

Specifiek voor het **basisonderwijs** gelden volgende afwijkingen op de algemene regel:

- bij uitbreiding van een kleuterschool tot een basisschool heeft de directeur van de betrokken kleuterschool voorrang voor een benoeming in het ambt van directeur van de basisschool¹⁹. Het schoolbestuur kan dit personeelslid gedurende één jaar tijdelijk aanstellen in het ambt van directeur van de basisschool. Indien het schoolbestuur na één jaar dit personeelslid niet vast benoemd heeft in het ambt van directeur van de basisschool, moet het zijn beslissing met redenen omkleden.
- voor benoeming in het ambt van directeur in éénklassige kleuter-, lagere en basisscholen kan de termijn van twee volledige schooljaren worden verlengd, voor zover personeelsleden van het schoolbestuur die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, hiervoor niet hebben gekandideerd²⁰.

¹⁹ art. 43bis van het [decreet Rechtspositie](#).

²⁰ art. 42 § 1 van het [decreet Rechtspositie](#).



7 Als vacant beschouwen van een betrekking van een directeur die langdurig afwezig is

7.1 Voorwaarden om de betrekking als vacant te beschouwen

Als een vastbenoemde directeur die titularis is van een **volledige betrekking** en gedurende **minstens 3 opeenvolgende schooljaren** voor zijn **volledige** betrekking gebruik maakt van een of meer van onderstaande **verloven**, kan het schoolbestuur beslissen om die voltijdse betrekking van directeur als vacant te beschouwen. Dit biedt de mogelijkheid om ook een andere directeur in die school te benoemen. De verlofstelsels waarbij deze regeling kan worden toegepast, zijn:

- verlof voor tijdelijk andere opdracht (TAO);
- verlof voor het uitoefenen van het mandaat ("VUM") van algemeen directeur of van coördinerend directeur of van directeur CLB;
- verlof wegens opdracht of verlof wegens bijzondere opdracht ("detachering")
- verlof voor vakbondsopdracht;
- verlof voor het uitoefenen van een ambt in een ministerieel kabinet;
- verlof voor het verrichten van prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen;
- verlof toegekend aan een personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld van de Koning;
- politiek verlof;
- afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP) vanaf 1 september 2017.

Let wel:

1. Deze regeling geldt **enkel** voor het ambt van **directeur**, en voor geen enkel ander ambt.
2. Het gaat om een **mogelijkheid** waarvan het schoolbestuur kan gebruikmaken, niet om een verplichting.
3. In het gesubsidieerd onderwijs heeft het schoolbestuur geen verplichting tot *vacantverklaring* van een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt, ook niet in het ambt van directeur": zie reeds punt 2. Vandaar dat enkel kan worden gezegd dat de betrekking "**als vacant wordt beschouwd**", niet dat ze wordt "vacant verklaard". Indien bv. ter vervanging van de vastbenoemde directeur reeds een tijdelijke directeur is aangesteld en het schoolbestuur datzelfde personeelslid verder in dienst wenst te houden en/of te benoemen als directeur, heeft het weinig zin om een vacaturebericht te verspreiden.
4. Het feit dat de betrekking als vacant wordt beschouwd en dat daarin een andere directeur wordt benoemd, betekent geenszins dat de langdurig afwezige directeur die het verlofstelsel neemt, zijn benoeming als directeur zou verliezen: ook wanneer een opvolger wordt benoemd in het ambt van directeur, **behoudt de eerst benoemde directeur zijn benoeming als directeur**. Het is dus niet correct om te spreken van "het aftekenen van de benoeming". Het statuut van beide personeelsleden wordt toegelicht in punt 7.2 hierna.
5. Vanaf 1 januari 2017 kan geen benoeming meer worden uitgesproken en geen mutatie meer worden toegestaan in een selectie- of bevorderingsambt in een centrum voor volwassenonderwijs dat hoger beroepsonderwijs organiseert of dat minstens een specifieke lerarenopleiding organiseert.

Indien het schoolbestuur de betrekking van een vastbenoemd directeur die aan de bovenvermelde voorwaarden voldoet, als vacant wenst te beschouwen, dan moet het hem vóór de aanvang van dat verlofstelsel of vóór de verlenging ervan **medelen** of het de volledige betrekking waarvan hij titularis is, in de loop van zijn verlof al dan niet als een vacante betrekking zal beschouwen, en dan ook: vanaf wanneer.

Het schoolbestuur kan die betrekking als vacant beschouwen na minimaal drie opeenvolgende volledige schooljaren van voltijdse afwezigheid omwille van een of meer van bovenvermelde verloven. De vereiste periode van drie opeenvolgende schooljaren ononderbroken voltijdse afwezigheid **begint pas te lopen vanaf de mededeling door het schoolbestuur** dat het de betrekking als vacant

zal beschouwen²¹. Deze mededeling dient voor kennisneming te worden ondertekend; als de betrokken directeur weigert te ondertekenen voor kennisneming, dan wordt de beslissing via aangetekende brief ter kennis gebracht. Nadien is *wijziging* enkel mogelijk met het uitdrukkelijke schriftelijke akkoord van de betrokken directeur.

Indien het schoolbestuur niet vóór de aanvang of verlenging van het verlofstelsel aan de vastbenoemde had meegedeeld dat het zijn betrekking als vacant zou beschouwen, is het uitdrukkelijke schriftelijke **akkoord** van de vastbenoemde directeur nodig. Maar ook dan kan de betrekking pas als vacant worden beschouwd na een periode van minstens drie opeenvolgende schooljaren voltijdse afwezigheid omwille van een of meer van de vermelde verlofstelsels.

In bijlage 1 bij deze Mededeling vindt u een schematische voorstelling van deze regeling. In bijlage 2 vindt u een model van bedoelde kennisgeving.

Bij toepassing van deze regeling *behoudt* de eerst benoemde directeur (die dus langdurig afwezig is) *zijn benoeming* in dat ambt, ook wanneer de betrekking als vacant wordt beschouwd en er vanaf dat ogenblik in diezelfde school een tweede directeur *kan* of zelfs *moet* worden benoemd. Dit zal er dus toe leiden dat in eenzelfde school twee personeelsleden vastbenoemd zijn in het ambt van directeur. In punt 7.2 lichten we de situatie voor beide personeelsleden nader toe. Uiteraard zal slechts een van beide vastbenoemde directeurs die betrekking ook effectief uitoefenen.

Voorbeelden

1. Een vastbenoemd directeur (secundair of basisonderwijs) geniet een voltijds verlof wegens opdracht (“detachering”) vanaf 1 september 2015; ook de volgende schooljaren loopt die detachering door.

- Het schoolbestuur kan hem vóór de begindatum van dat verlof schriftelijk (tegen bewijs van kennisneming, zo niet aangetekend) meedelen dat het zijn betrekking als vacant zal beschouwen vanaf 1 september 2018 (of later).
- Indien het schoolbestuur die mededeling pas doet in de loop van december 2015, begint de termijn van 3 volledige schooljaren pas te lopen vanaf 1 september 2016, en kan het de betrekking ten vroegste vanaf 1 september 2019 als vacant beschouwen.

Zonder bedoelde voorafgaandelijke mededeling kan het schoolbestuur de betrekking enkel als vacant beschouwen indien de vastbenoemde directeur er uitdrukkelijk schriftelijk mee akkoord gaat, maar ook dan ten vroegste na 3 volledige schooljaren voltijdse dienstonderbreking.

2. De vastbenoemd directeur van een centrum voor volwassenenonderwijs dat o.a. een specifieke lerarenopleiding organiseert, geniet reeds vele volledige schooljaren een verlof wegens opdracht. Het centrumbestuur heeft hem tijdig meegedeeld dat het zijn betrekking als vacant zal beschouwen. Toch kan vanaf 1 januari 2017 geen benoeming meer worden toegekend aan zijn vervanger: zie de beperking specifiek voor het volwassenenonderwijs in punt 6.1.4.

7.2 Gevolgen voor de betrokken personeelsleden

7.2.1 Gevolgen voor de vervanger / opvolger als directeur

Enmaal de betrekking als vacant wordt beschouwd, is de tijdelijke directeur aangesteld “in afwachting van vaste benoeming”, en start op 1 september de periode van twee volledige schooljaren waarna hij moet worden benoemd: zie punt 6.2 van deze Mededeling. De datum vanaf wanneer de betrekking van directeur als vacant wordt beschouwd, heeft dus een rechtstreeks gevolg voor het statuut van het personeelslid dat aanvankelijk interimaris was, en nadien titularis wordt van die betrekking.

²¹ Opmerking: voor vastbenoemde directeurs die reeds een dienstonderbreking genoten vóór 1 september 2009 was er een overgangsregeling van kracht tot 1 september 2012. Sindsdien is deze overgangsmaatregel uitgedoofd, en kan onderstaande regeling worden toegepast voor alle voltijds vastbenoemde directeurs.



Indien de dienstonderbreking van de eerst benoemde directeur echter eindigt alvorens zijn interimaris werd benoemd, neemt de eerst benoemde directeur zijn betrekking opnieuw op en wordt de aanstelling van de interimaris van rechtswege beëindigd.

Voorbeeld

In school A wordt de betrekking van directeur vanaf 1 oktober 2015 als vacant beschouwd. Aangezien dit nog niet het geval was op 1 september, is niet 2015-2016, maar wel 2016-2017 het eerste volledige schooljaar waarin het tijdelijke personeelslid is aangesteld in afwachting van benoeming.

- *De vervanger / opvolger kan worden benoemd vanaf de datum waarop de betrekking als vacant wordt beschouwd, dus ten vroegste vanaf 1 oktober 2015.*
- *Op het einde van het tweede volledige schooljaar (2017-2018), dus uiterlijk op 1 september 2018, moet het tijdelijke personeelslid worden benoemd, tenzij het zelf van die benoeming zou afzien: zie punten 6.2 en 6.3 van deze Mededeling.*
- *Indien het verlofstelsel van de vastbenoemde directeur eindigt alvorens de tijdelijke directeur benoemd is, eindigt de aanstelling van deze vervanger van rechtswege en neemt de vastbenoemde directeur zijn betrekking opnieuw op.*

7.2.2 Gevolgen voor de eerst benoemde directeur

Het personeelslid wiens betrekking als vacant wordt beschouwd, **behoudt de benoeming in het ambt alsook de salarisschaal** van directeur. Of hij de facto bezoldigingen ontvangt, hangt af van het verlofstelsel dat hij opneemt: bij een TBSPA bv. heeft hij uiteraard geen recht op salaris.

- *Indien de vastbenoemde directeur die langdurig afwezig is geweest, zijn dienstonderbreking stopzet en er op dat ogenblik nog geen ander personeelslid is benoemd, neemt de vastbenoemde directeur zijn betrekking van directeur opnieuw effectief op. De aanstelling van zijn vervanger wordt van rechtswege beëindigd.*
- *Indien de vastbenoemde directeur die langdurig afwezig is geweest zijn dienstonderbreking stopzet op het ogenblik dat er wél reeds een ander personeelslid is benoemd als directeur, wordt de langdurig afwezige directeur **ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking**. Na reffectatie of wedertewerkstelling behoudt hij evenwel zijn barema van directeur, ook wanneer hij bv. wordt wedertewerkgesteld als leraar of onderwijzer.*

De laatst benoemde directeur blijft m.a.w. titularis van de betrekking.

Voorbeeld

Personeelslid A is vastbenoemd als directeur van een school. Hij heeft reeds voltijds verlof voor TAO genoten voor zijn volledige betrekking tijdens de volledige schooljaren 2012-2013, 2013-2014 en 2014-2015. Ook voor 2015-2016 kreeg hij van het schoolbestuur de toestemming voor een voltijds verlof voor TAO. Van zijn kant ging A er schriftelijk mee akkoord dat zijn betrekking als vacant werd beschouwd vanaf 1 oktober 2015.

Personeelslid B werd op 1 september 2013 tijdelijk aangesteld als directeur ter vervanging van A. Zoals overeengekomen met directeur A werd deze betrekking als vacant beschouwd vanaf 1 oktober 2015. Dit betekent:

- *B kan worden benoemd in de betrekking van directeur in die school van zodra die als vacant wordt beschouwd, d.w.z. vanaf 1 oktober 2015.*
- *Indien B nog niet onmiddellijk wordt benoemd maar tijdelijk aangesteld blijft als directeur, is pas 2016-2017 het eerste volledige schooljaar waarin hij is aangesteld in afwachting van benoeming. Uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar, d.w.z. uiterlijk op 1 september 2018, wordt B ambtshalve benoemd in het ambt van directeur, tenzij B zelf voordien schriftelijk te kennen heeft gegeven deze benoeming niet te wensen.*

Wanneer A zijn verlof stopzet, hangt zijn situatie en eventueel ook die van B af van het feit of B ondertussen al dan niet reeds benoemd is als directeur:

- *Indien B nog niet benoemd is als directeur op het ogenblik dat A zijn verlofstelsels beëindigt, neemt A de betrekking van directeur opnieuw effectief op. De tijdelijke aanstelling van B wordt van rechtswege beëindigd door de terugkeer van de titularis (A).*
- *Indien B daarentegen op dat ogenblik reeds vast benoemd is in de betrekking van directeur in die school, blijft B die betrekking uitoefenen als vastbenoemde. A behoudt wel zijn benoeming in het ambt van directeur, maar wordt ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking.*

Volgorde voor de reffectatie of wedertewerkstelling van de ter beschikking gestelde directeur:

Voor scholen die tot een scholengemeenschap behoren, zijn de reffectatie- en wedertewerkstellingsverplichtingen als volgt²². Zowel na reffectatie als na wedertewerkstelling blijft het terbeschikking gestelde personeelslid salaristoelagen ontvangen overeenkomstig het barema waarin hij benoemd is en TBS/OB is gesteld. Dit betekent dus dat hij bezoldigd blijft als directeur. Dit verandert pas wanneer hij wordt herbenoemd in een ander ambt.

- eerst wordt hij verplicht gereffecteerd als directeur in een niet-vacante betrekking in de eigen school (bv. bij ziekteverlof van B),
- vervolgens wordt hij verplicht gereffecteerd als directeur in een andere school van het eigen schoolbestuur die behoort tot dezelfde scholengemeenschap (indien mogelijk in een vacante betrekking, zo niet in een niet-vacante),
- vervolgens kan hij op vrijwillige basis in een school van het eigen schoolbestuur die behoort tot dezelfde scholengemeenschap worden wedertewerkgesteld in een ander ambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel (leraar, onderwijzer, adjunct-directeur ...) indien hierover een akkoord wordt bereikt tussen het schoolbestuur en personeelslid A; geen van beide partijen is hiertoe verplicht. In een betrekking van leraar secundair onderwijs kan het gaan om lesuren of om "uren die geen lesuren zijn" zoals BPT, taak- en functiedifferentiatie, ...
- nadien wordt hij op toewijzing van de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap verplicht gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een organieke betrekking van het bestuurs- en onderwijzend personeel in een van de scholen van de scholengemeenschap:
 - In het ambt van leraar kan een wedertewerkstelling worden toegewezen in een betrekking (lesuren en/of "uren die geen lesuren zijn": BPT, taak- en functiedifferentiatie, ...) in vakken waarvoor het personeelslid een vereist bekwaamheidsbewijs heeft. In een vak of ambt waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, kan dit enkel mits het toegewezen schoolbestuur en het personeelslid ermee akkoord gaan.
 - Toewijzing in een betrekking van directeur of adjunct-directeur in een school van een ander schoolbestuur is niet mogelijk indien dat (andere) schoolbestuur in die betrekking van directeur, adjunct-directeur, technisch adviseur-coördinator of coördinator iemand aanstelt die reeds op de vooravond een eigen personeelslid was van dat schoolbestuur: zie punt 5.2 van deze Mededeling.
- ofwel wordt hij vrijwillig wedertewerkgesteld in een betrekking van een andere personeelscategorie (bv. het beleids- en ondersteunend personeel in het basisonderwijs, of het ondersteunend personeel in het secundair onderwijs), doch pas na de werking van de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap en na de aanstelling van de personeelsleden van de scholengemeenschap die recht hebben op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in dat ambt.
- in laatste instantie zal een reffectatie of wedertewerkstelling worden toegewezen door de Vlaamse reffectatiecommissie: zo mogelijk in een organieke betrekking, en anders in een niet-organieke.

²² Zie onze [webpagina over reffectatie en wedertewerkstelling](#).



8 Terugkeer vanuit de benoeming in een selectie- of bevorderingsambt naar het voorgaande ambt

Een personeelslid dat benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en dat voordien was benoemd in een ander ambt, kan afstand doen van zijn benoeming in het selectie- of bevorderingsambt en terugkeren naar het ambt van zijn vorige benoeming. Deze mogelijkheid bestaat dus niet voor de personeelsleden die geen andere benoeming in het onderwijs hadden alvorens ze werden benoemd in een selectie- of bevorderingsambt.

Het personeelslid deelt deze beslissing eenzijdig mee: in principe vóór 1 juni. Een latere datum is enkel mogelijk indien het schoolbestuur ermee instemt, of indien het vastbenoemde personeelslid deze beslissing neemt na een eerste definitieve evaluatie “onvoldoende” die hem na 15 mei werd toegekend.

Het personeelslid dat terugkeert naar het ambt van zijn vorige benoeming, blijft geaffecteerd aan de school waar het vastbenoemd was in het selectie- of bevorderingsambt, en blijft personeelslid van het schoolbestuur van die school. Daar wordt het op 1 september ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voordien benoemd was. Dat is zelfs het geval indien dat ambt niet kan voorkomen in die school: zie voorbeeld 2 hierna.

Omdat het personeelslid pas op 1 september, en nog niet op 31 augustus ter beschikking wordt gesteld wegens ontstentenis van betrekking, zal het niet onmiddellijk zijn plaats tussen de vastbenoemde titularissen in dat ambt innemen. Het eerste schooljaar kan het alleen worden gereffecteerd indien er nog een betrekking vacant is na de verdeling van de betrekkingen onder alle personeelsleden van de school die op 31 augustus in “hetzelfde ambt” vastbenoemd titularis waren of ter beschikking waren gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Rest er geen vacante betrekking, dan zullen de regels inzake reffectatie en wedertewerkstelling worden toegepast.

Vanaf het daarop volgende schooljaar zal de betrokkene wél behoren tot de groep van personeelsleden van de school die op 31 augustus in “hetzelfde ambt” vastbenoemd titularis of TBS/OB waren. Vanaf het tweede schooljaar zal de betrokkene dus voor de verdeling van de betrekkingen met zijn dienstanciënniteit inschuiven tussen de vastbenoemde personeelsleden binnen “hetzelfde ambt”. Merk op dat de prestaties als directeur mee in aanmerking komen voor de berekening van de dienstanciënniteit i.f.v. terbeschikkingstelling. Pas bij gelijke dienstanciënniteit vormt de ambtsanciënniteit het volgende criterium, en daarbij komen uiteraard enkel de diensten in aanmerking die gepresteerd zijn in het toe te kennen ambt.

Voor verdere informatie verwijzen we naar punt 9.9 van de Mededeling “De verdeling van de betrekkingen; reffectatie en wedertewerkstelling”, M-VVKSO-2003-071.

Voorbeelden

1. Een personeelslid was eerst benoemd als onderwijzer in lagere school A, en werd nadien benoemd als directeur in lagere school B. Na enige tijd wil hij afstand doen van zijn benoeming in het ambt van directeur, en hij meldt dit in mei 2017 aan het bestuur van school B. Hij wordt op 1 september 2017 in het ambt van onderwijzer ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in school B.

- Op 1 september 2017 verdeelt het schoolbestuur de betrekkingen van onderwijzer in school B onder de personeelsleden die op 31 augustus 2017 vastbenoemd titularis waren van een betrekking van onderwijzer in school B, of op die datum TBS/OB waren in dat ambt. Pas als er nadien nog vacante betrekkingen van onderwijzer resten, kan het personeelslid daarin worden aangesteld. Resten er geen vacante betrekkingen, dan worden de reffectatie- en wedertewerkstellingsverplichtingen toegepast.
- Op 1 september 2018 zal het schoolbestuur de betrekkingen van onderwijzer in school B opnieuw verdelen: nu onder de personeelsleden die op 31 augustus 2018 vastbenoemd titularis waren van een betrekking van onderwijzer in school B, of op die datum TBS/OB waren in dat ambt. Nu behoort bedoeld personeelslid wél tot deze groep, en zal hij een vacante betrekking toebedeeld krijgen overeenkomstig zijn rangorde in dienstanciënniteit.

2. Een personeelslid met diploma van bachelor + BPB was eerst benoemd als leraar in school A (gewoon secundair onderwijs). Later werd hij benoemd als directeur in school B (buitengewoon secundair onderwijs met enkel opleidingsvorm 3), die behoort tot een ander schoolbestuur. Na enkele jaren meldt dit personeelslid aan het bestuur van school B dat hij afstand doet van zijn benoeming in het ambt van directeur.

Hij blijft dan geaffecteerd aan school B maar wordt op 1 september nadien ter beschikking gesteld wegens ontstentenis in het ambt van leraar, ook al komt dat ambt niet voor in busoschool B. Daar zal hij dus nooit een betrekking als vastbenoemd leraar kunnen krijgen doch enkel een reaffectatie of wedertewerkstelling die wordt toegekend door het schoolbestuur of door de reaffectatiecommissie.

9 Administratief dossier van vaste benoeming

Elke tijdelijke aanstelling of vaste benoeming dient schriftelijk te worden vastgelegd. Modellen van overeenkomst hiervoor vindt u als bijlage bij deze mededeling.

De vaste benoeming kan zoals gezegd ingaan op de eerste van elke maand; ze moet binnen de drie maanden via het werkstation worden meegedeeld aan de overheid.

Voorbeeld

Op 10 december wordt de vaste benoeming van een personeelslid in een selectie- of bevorderingsambt meegedeeld aan het werkstation. De vroegste datum waarop de benoeming kan uitwerking hebben ten aanzien van de overheid, is 1 oktober voordien.

10 Beëindiging van de aanstelling of de vaste benoeming

Hiervoor verwijzen we naar de webpagina "Einde aanstelling en ontslag".

