

## Vacantverklaring in een LSC

13 oktober 2023

Pro-site Katholiek Onderwijs Vlaanderen:  
Thema's in de kijker: [Leersteuncentra](#)



## Afkortingen

- IM= inrichtende macht (het bestuur)
- LOC= lokaal overlegcomité
- LSC= leersteuncentrum
- TABD= tijdelijke aanstelling van bepaalde duur
- TADD= tijdelijke aanstelling van doorlopende duur
- TAO= tijdelijk andere opdracht
- PL= personeelslid
- VB= vaste benoeming
- WS= werkstation



# Inhoudstabel

## 1. Ambten

### 1.1 wervingsambten

#### 1.1.1 tijdelijk

#### 1.1.2 algemene bepalingen vacantverklaring

#### 1.1.3 mededelingen vacante betrekkingen in een LSC

#### 1.1.4 model van vacantverklaring

#### 1.1.5 GEEN verplichting tot vacantverklaring

### 1.2 selectie- en bevorderingsambten

#### 1.2.1 GEEN vacantverklaring

#### 1.2.2 het vacant beschouwen van de betrekking van een vastbenoemd directeur die langdurig afwezig is

## 2. Kandidaatstelling

### 2.1 vorm en termijn

### 2.2 model van kandidaatstelling

## 3. Ingangsdatum vaste benoeming

### 3.1 wervingsambten

### 3.2 selectie- en bevorderingsambten

## 4. Benoemingsvoorwaarden naargelang het statuut van het personeelslid

### 4.1 vaste benoeming op basis van TADD

### 4.2 vaste benoeming van een personeelslid dat gereaffecteerd of wedertewerkgesteld is/ vaste benoeming in de eigen betrekking van reffectatie of wedertewerkstelling

### 4.3 vaste benoeming op basis van een verlof voor tijdelijke andere opdracht

### 4.4 vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar

## 5. Voorrangsregels

## 6. Voorwaarden vaste benoeming

### 6.1 wervingsambten

### 6.2 selectie- en bevorderingsambten



## Omzendbrieven

Leersteun in het basis- en secundair onderwijs

[omzendbrief NO/2023/01 van 05/05/2023 \(vlaanderen.be\)](#)

Vaste benoeming - Procedure, voorwaarden en mededeling aan het Ministerie van Onderwijs en Vorming

[omzendbrief 13CC/VB/ML van 29/11/1999 \(vlaanderen.be\)](#)



# 1. AMBTEN

## 1.1 WERVINGSAMBTEN

Administratief medewerker  
Leerondersteuner



Ambt	categorie	'soort ambt'	opleidingsniveau	puntenwaarde	salarisschaal
Administratief Medewerker	Ondersteunend personeel	Wervingsambt	Ten minste HSO Ten minste bachelor Ten minste master	63 82 120	202 158 542
Leerondersteuner	Leerondersteunend personeel	Wervingsambt	Ten minste bachelor Ten minste master	85 126	148 501
Coördinator In een LSC dat deel uitmaakt van een buo-school: minstens één volledige betrekking .  Kan per uur worden ingericht	Leerondersteunend personeel	Selectieambt	Ten minste bachelor Ten minste master	100 140	413 540
Directeur Enkel in zelfstandige leersteuncentra + moet een halftijdse of een volledige betrekking 2x halftijds aan verschillende PL kan	Bestuurs- en onderwijzend personeel	Bevorderingsambt	Ten minste bachelor Ten minste master	110 160	748 711



## Let op: uitzondering op salarisschalen!

- Uitzondering: personeelsleden die in een betrekking van ondersteuner gewerkt hebben en die vanaf 1 september 2023 en uiterlijk op 15 november 2023 aangesteld worden in een ambt van het leerondersteunend personeel, krijgen in bepaalde gevallen een andere salarisschaal dan opgesomd in de bovenstaande tabel. Voor die personeelsleden geldt immers een overgangsmaatregel.
- Die overgangsmaatregel stelt dat zij geen salarisschaal kunnen krijgen die lager ligt dan de toegekende salarisschaal tijdens de aanstelling als ondersteuner.
  - Er zijn dus ondersteuners die bij de overstap naar een leersteuncentrum hun salarisschaal behouden.
  - Op die manier is het mogelijk dat er ook personeelsleden zijn in een leersteuncentrum met bijvoorbeeld een salarisschaal 143, 302, 346, 347 of 599.



## 1.1.1 Tijdelijk wervingsambten





# Tijdslijn wervingsambten





## 1.1.2 Algemene bepalingen betreffende de vacantverklaring



## Vacantverklaring

- LSC: Multidisciplinair team

Diverse expertise noodzakelijk:

- Handicap specifiek
- Onderwijskundig
- Inclusie
- Coaching

→ In het beleidsplan en het LOC vastleggen opdat dit gewaarborgd kan worden.

- Een vaste benoeming kan pas worden uitgesproken als de inrichtende macht de betrekking waarin de vaste benoeming plaatsvindt:
  - correct vacant heeft verklaard;
  - heeft meegedeeld aan **alle** personeelsleden.



## 1.1.3 Mededeling van de vacante betrekkingen van de LSC

- ADHV beleidsplan na onderhandeling in het LOC
- Hoe?
- Wanneer?

## 1.1.3 Mededeling van vacante betrekking voor de leersteuncentra

Als algemeen principe LSC: geen absolute verplichting om alle vacante betrekkingen ook daadwerkelijk mee te delen met het oog op een vaste benoeming. De IM beslist jaarlijks op basis van een beleidsplan.



Onderhandelingen in het LOC: welke vacante betrekkingen deelt men mee met het oog op vaste benoeming?



AKKOORD

Betrekkingen worden vacant verklaard.



NIET  
AKKOORD

LOC geen akkoord: dan moet de inrichtende macht die betrekkingen wel medelen met het oog op een vaste benoeming op voorwaarde dat die betrekkingen gedurende de drie voorafgaande schooljaren ook al vacant waren.



# Mededeling van de vacante betrekking en kandidaatstelling

De IM deelt haar vacante betrekkingen met het oog op een vaste benoeming op 1 januari mee vóór 15 november.

HOE?

Per zelfstandig LSC of BUO school (specifieke LSC) per ambt en per opleidingsniveau. [omzendbrief 13CC/VB/ML van 29/11/1999 \(vlaanderen.be\)](https://vlaanderen.be)

De mededeling van de vacante betrekkingen:

- bevat een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekkingen;
- vermeldt de vorm waarin en de termijn waarbinnen een personeelslid moet kandideren bij de inrichtende macht;
- vermeldt de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming.

Dit bericht wordt aan **alle** personeelsleden meegedeeld en openbaar gemaakt **vóór 15 november**.

1.1 WERVINGSAMBTEN

## 1.1.4 Model van vacantverklaring

### Bericht van vacantverklaring voor vaste benoeming in wervingsambten in de leersteuncentra

Schooljaar .....

De vacante betrekkingen in de leersteuncentra moeten worden meegedeeld aan alle personeelsleden van het eigen bestuur.

De vzw (*volledige naam*) met maatschappelijke zetel te (*volledig adres*) die het bestuur is van de volgende instellingen:

- (*naam en adres van de instelling*)
- (*naam en adres van de instelling*)
- (*naam en adres van de instelling*)

deelt hierbij aan al zijn personeelsleden de vacante betrekkingen in wervingsambten in de bovengenoemde instellingen mee, conform art. 33 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991, zoals gewijzigd.

Deze betrekkingen worden in bijlage omschreven per instelling, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende instellingsnummers.

Hierna vindt u tevens de voorwaarden om in aanmerking te komen voor vaste benoeming in een wervingsambt conform art. 33 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991, zoals gewijzigd.

De kandidaturen voor vaste benoeming in een of meer van de hierna omschreven vacante betrekkingen moeten vóór (*datum*) worden ingediend bij het bestuur door middel van *een ter post aangetekende brief, gericht aan ..... / door afgifte tegen ontvangstbewijs aan ....*<sup>1</sup>

Uw brief moet duidelijk vermelden voor welke instelling(en) en voor welke vacante betrekking(en) u kandideert.

De vaste benoeming in een wervingsambt kan ingaan op 1 januari nadien, voor zover u dan aan de wettelijke voorwaarden voldoet én benoeming nog mogelijk is in de vacant verklaarde uren.

### Voorwaarden om in aanmerking te komen voor vaste benoeming in een wervingsambt

Indien u wenst te kandideren voor vaste benoeming in een betrekking in een wervingsambt die vacant werd verklaard, moet u kandideren in de vorm en binnen de termijn die door het bestuur werden vermeld in het bericht van vacantverklaring.

Het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs (DRP) afdeling 3 "*Benoeming in vast verband*" van 27 maart 1991, zoals gewijzigd, legt vast onder welke voorwaarden een personeelslid in aanmerking komt voor vaste benoeming in een wervingsambt. Deze gelden zowel voor een eerste vaste benoeming als voor de uitbreiding van een vaste benoeming.

<sup>1</sup> Het bestuur vermeldt hier onder welke vorm het personeelslid moet kandideren: ofwel met een aangetekende brief, ofwel door afgifte (bv. aan de directeur van het leersteuncentrum) tegen ontvangstbewijs, of op een andere manier die door het bestuur wordt bepaald.

Het personeelslid moet:

- Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie, of in het bezit zijn van een door de Vlaamse regering verleende vrijstelling;
- de burgerlijke en politieke rechten genieten of in het bezit zijn van een door de Vlaamse regering verleende vrijstelling die samengaat met de hierboven bedoelde vrijstelling;
- over een gezondheidstoestand beschikken die geen gevaar kan opleveren voor de gezondheid van de leerlingen (*een medisch attest is evenwel niet meer vereist*);
- houder zijn van een bekwaamheidsbewijs dat door de Vlaamse regering is bepaald als vereist of voldoende geacht voor het ambt; voor alle leden van het ondersteunend en leerondersteunend personeel moet hun bekwaamheidsbewijs ten minste overeenstemmen met de puntenwaarde van de vacant verklaarde betrekking, tenzij een overgangsmaatregel van toepassing is.
- voldoen aan de taalvereisten zoals bepaald in artikel 19bis tot en met 19quinquies van het decreet Rechtspositie. Indien het bekwaamheidsbewijs is behaald in het Nederlands, voldoet het personeelslid in elk geval aan de taalvereisten. Indien het personeelslid een tijdelijke afwijking van de taalvereisten heeft gekregen, dan komt het niet in aanmerking voor vaste benoeming tijdens de duur van deze afwijking;
- van onberispelijk gedrag zijn, zoals blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan één maand tevoren werd afgeleverd en verwijst naar artikel 596, tweede lid van het wetboek van Strafvordering – model 596.2 bestemd voor contacten met minderjarigen;
- op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat, ten minste 360 dagen<sup>2</sup> dienstanciënniteit hebben in het ambt van benoeming in een of meer leersteuncentra van het bestuur. Deze anciënniteit wordt berekend volgens artikel 6 van het decreet Rechtspositie.  
**OPM: overgangsmaatregel voor het schooljaar 2023-2024:** Wie start als TADD-er en in het ambt van leerondersteuner kan op 1 januari 2024 vastbenoemd worden. Het personeelslid moet dan wel op 15 november 2023 minstens 360 dagen dienstanciënniteit hebben in het ambt van leerondersteuner;
- zich kandidaat gesteld hebben in de vorm en binnen de termijn die vermeld zijn in het bericht van vacantverklaring;
- voor benoeming op 1 januari moet het personeelslid op 31 december aangesteld zijn voor doorlopende duur in het ambt van vaste benoeming waarvoor de betrokkene zich kandidaat heeft gesteld, en dit in een leersteuncentrum van het bestuur.  
Een aanstelling voor doorlopende duur is evenwel niet vereist voor een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerking of verlof voor tijdelijk andere opdracht;
- als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie "onvoldoende" verkregen hebben bij het bestuur waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn;
- de betrekking in hoofdamt uitoefenen. Een personeelslid kan slechts vast benoemd zijn ten belope van maximaal één voltijdse betrekking in hoofdamt.

Het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs is in elk geval bindend, ook indien het Vlaams parlement hieraan wijzigingen zou aanbrengen tegen het ogenblik dat de vaste benoeming kan worden toegekend.

Bij het toekennen van de vaste benoeming gaat het bestuur bovendien na of de betrekking op 1 januari nog in aanmerking komt voor benoeming, en houdt ze rekening met de voorangsregels zoals bepaald in artikel 35 en 35bis van het decreet Rechtspositie.

Gedaan te (*plaats*) op (*datum*).

*handtekening van de voorzitter of een gemandateerde van het bestuur*

Bijlage: lijst van alle vacante betrekkingen in wervingsambten.

<sup>2</sup> het betrokken bestuur kan ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid in het betrokken ambt heeft verworven bij een ander bestuur.



<b>bestuur</b>	<b>instelling</b>	<b>ambt</b>	<b>specificatie:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• voor het ondersteunend personeel en het leerondersteunend personeel: de puntenwaarde en het vereiste diplomaniveau.</li></ul>	<b>aantal prestatie-eenheden per week</b>







## 1.1.5 GEEN verplichting tot vacantverklaring in een LSC



**GEEN** verplichting tot vacantverklaring in de LSC.

Vacante uren die mogen maar niet moeten vacant verklaard worden:

A. Vacante uren=  
ATO2 uren

B. Betrekkingen  
van PL die VB zijn  
en met pensioen  
gaan

C. Betrekking van PL die  
24 maanden LVVP/med  
hebben genoten



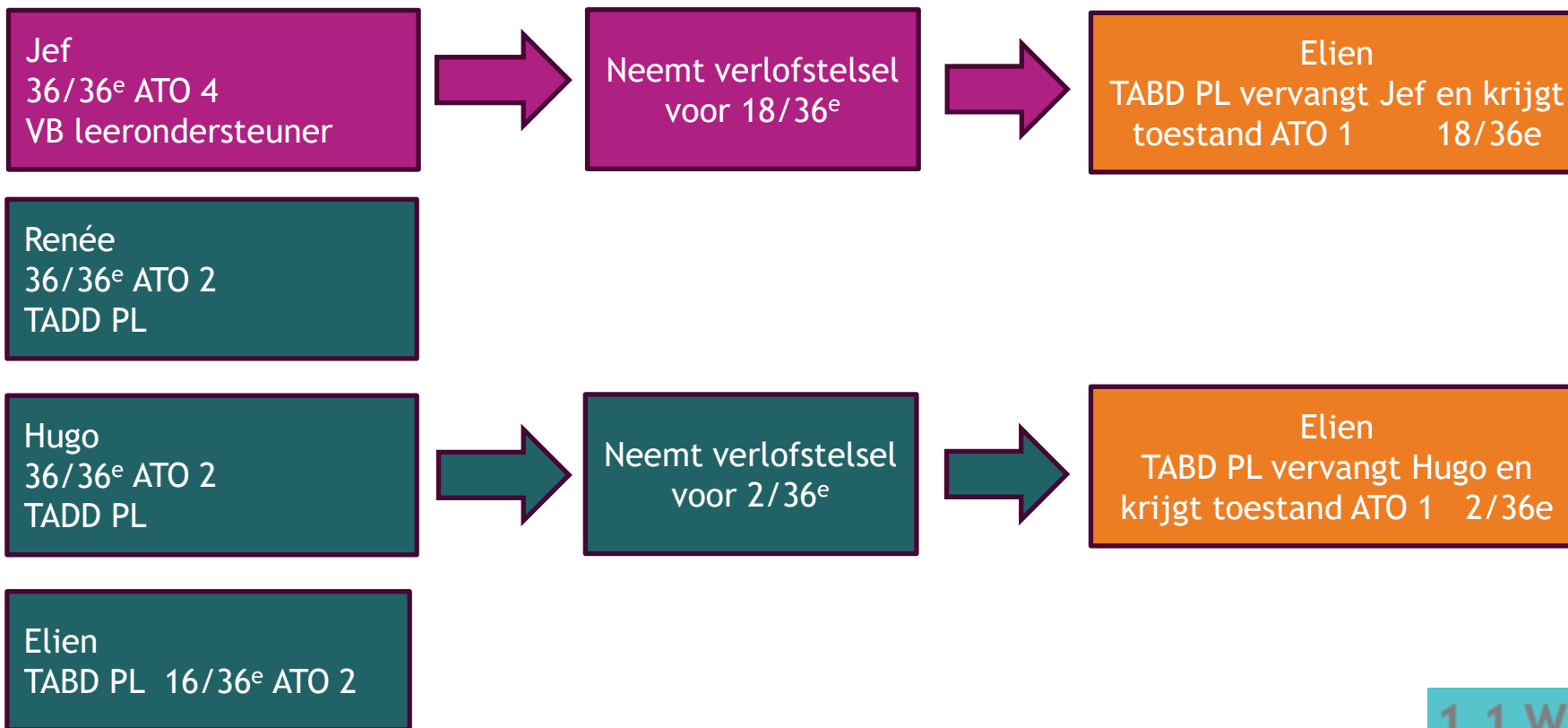
# Administratieve toestand PL

ATO 1 = tijdelijk PL ad interim (TABD/TADD)

ATO 2 = tijdelijk PL in vacante uren (TABD/TADD)

ATO 4 = vast benoemd

## Voorbeeld



# Men heeft GEEN verplichtingen tot vacantverklaring in de LSC Mogen maar moeten niet vacant verklaard worden:

A. Vacante uren=  
ATO2 uren

Neem een 'foto' op 15 oktober

Elk jaar opnieuw KAN het bestuur de betrekkingen in wervingsambt vacant verklaren in een LSC.

Dit moet gebeuren op basis van de toestand in het LSC op 15 oktober.

Op die dag (niet vroeger en ook niet later) trek je een virtuele foto van het personeel met ATO2 uren.

Dan kan vastgesteld worden hoeveel uren er al vastbenoemd zijn en hoeveel vrije ruimte er nog is om uren vacant te verklaren en te benoemen op basis van het beleidsplan.

Op basis van deze gegevens starten dit jaar de onderhandelingen in het LOC.

→ Het deel van / de betrekking is bijgevolg vacant en **MAG** vacant verklaard worden.





Men heeft **GEEN** verplichtingen tot vacantverklaring in de LSC  
Mogen maar moeten niet vacant verklaard worden:

**B. Betrekkingen  
van PL die VB zijn  
en met pensioen  
gaan**

Indien gekend, **MOGEN** betrekkingen die tussen 15 oktober en 1 januari daaropvolgend vacant worden door pensionering reeds vacant worden verklaard.

→ De betrekking is bijgevolg vacant en **MAG** vacant verklaard worden.



Men heeft GEEN verplichtingen tot vacantverklaring in de LSC  
Mogen maar moeten niet vacant verklaard worden:

**C. Betrekking van personeelsleden die 24 maanden langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen hebben genoten**

Vastbenoemde personeelsleden van wie kan worden verwacht dat ze nooit meer hun volledige betrekking zullen kunnen uitoefenen, kunnen in bepaalde gevallen langdurig VVP medische redenen toegestaan krijgen.

Het deel van de betrekking waaruit de betrokkene langdurig VVP/med neemt, wordt na 24 maanden vacant;

(niet noodzakelijk een aaneensluitende periode van 24 maanden langdurig VVP/med)

→ **Het deel van de betrekking is bijgevolg vacant en MAG vacant verklaard worden.**

Let wel: vacantverklaring is enkel mogelijk op voorwaarde dat deze uren uiterlijk op 15 oktober vacant zijn geworden (d.w.z. indien het personeelslid op die datum al 24 maanden (of meer) LVVP/med heeft genoten, en niet indien de periode van 24 maanden pas op latere datum eindigt).



Men heeft **GEEN** verplichtingen tot vacantverklaring in de LSC  
Mogen maar moeten niet vacant verklaard worden:

**C. Betrekking van personeelsleden die 24 maanden langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen hebben genoten**

Voorbeeld

Administratief medewerker VB 36/36<sup>e</sup>  
uit een specifiek LSC (gekoppeld aan een  
BUO school)

halftijdse  
LVVP/med  
(18/36<sup>e</sup>) vanaf  
1/10/2021-  
31/08/2023  
=23 maanden

opnieuw LVVP  
med 18/36<sup>e</sup> vanaf  
1/09/2023-  
31/08/2024

Op 1/10/2023 heeft PL 24 maanden LVVP/med genoten en op die datum wordt 18/36<sup>e</sup> vacant.

De 18/36<sup>e</sup> **MOGEN** dus vacant worden verklaard op 15/10/2023.

Toch blijft het PL voltijds VB.  
(OOM code 23 voor 18/36<sup>e</sup>).

De OOM code **MOET** gemeld worden aan het WS.

1.1 WERVINGSAMBTEN



Vacant verklaren- vergelijking met basisonderwijs en secundair onderwijs	LSC	School
ATO 2 = vacante uren vacant verklaren?	Mag	Moet
<p>Als een VB PL de goedkeuring heeft gekregen om <b>een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen</b> op te nemen, wordt het deel van de opdracht waarvoor het personeelslid dit langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen opneemt, <b>24 maanden na de aanvangsdatum van dit verlof een vacante betrekking</b>.</p> <p>Deze vacante betrekking vacant verklaren?</p>	Mag	Moet
VB PL die met pensioen gaan tussen 15/10 en 1/1. Deze uren vacant verklaren?	Mag	Mag
<p><b>3° de betrekkingen in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en secundair onderwijs waarvan de vastbenoemde titularis op 15 oktober voor zijn volledige opdracht of voor een deel van zijn opdracht voor een volledig schooljaar afwezig is omwille van een of meer van volgende verlofstelsels:</b></p> <p>verlof wegens bijzondere opdracht; verlof wegens opdracht; verlof voor vakbondsopdrachten; verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet; verlof erkende politieke groepen; politiek verlof; verlof toegekend aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld; verlof voor verminderde prestaties; afwezigheid voor verminderde prestaties.</p> <p>Deze uren vacant verklaren?</p>	<p><b>NVT</b></p> <p>Deze verlopen kunnen wel opgenomen worden in het LSC maar een vacantverklaring is NVT.</p> <p>Analoog met ondersteunend personeel in een gewone secundaire school of paramedisch personeel in het buo.</p>	<p>Moet voor de betrekkingen in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel.</p> <p><b>NVT</b> Voor ondersteunend en paramedisch personeel</p>





# 1. AMBTEN

## 1.2 SELECTIE- EN BEVORDERINGSAMBTEN

Coördinator  
Directeur

1.2.1 Selectie- en bevorderingsambten: GEEN vacantverklaring

1.2.2 Het vacant beschouwen van de betrekking van een vastbenoemd directeur die langdurig afwezig



## 1.2.1 Selectie- en bevorderingsambten: **GEEN** vacantverklaring

- Geen decretale verplichting m.b.t. de vacantverklaring van selectie- en bevorderingsambten.
- **Opgelet:** betrekkingen in een selectie- of bevorderingsambt zijn beperkt deelbaar.
  - selectieambt coördinator:
    - In een LSC dat deel uitmaakt van een buo-school: minstens één volledige betrekking
    - Kan aan één of meerdere personeelsleden worden toegekend (per uur)
  - bevorderingsambt directeur:
    - halftijdse betrekking OF voltijdse betrekking  
→Een halftijdse betrekking in een bevorderingsambt wordt steeds toegekend aan één personeelslid



## 1.2.2 Het vacant beschouwen van de betrekking van een vastbenoemd directeur die langdurig afwezig is

- De inrichtende macht kan een volledige betrekking van directeur als een vacante betrekking beschouwen als de titularis van deze betrekking gedurende een bepaalde periode afwezig is omwille van een of meerdere aansluitende verlofstelsels.

Meer informatie hierover vindt u in de omzendbrief PERS/2009/05 van 07-07-2009 - [Vacant laten worden van een betrekking van een vastbenoemd directeur die langdurig afwezig is - Maatregelen voor het schooljaar 2009-2010.](#)

- 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 bepaalde verloven, kan het bestuur 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.

Meer info hieromtrent: [2016\\_01\\_21\\_PER\\_MED\\_Aanstelling\\_en\\_benoeming\\_in\\_selectie- en\\_bevorderingsambten.pdf \(katholiekonderwijs.vlaanderen\)](#)



## 2. KANDIDAATSTELLING

2.1 Vorm en termijn

2.2 Model kandidaatstelling voor vaste benoeming [\(voering tweedegambler\)](#)



## Kandidaatstelling: vorm en termijn

bericht van de vacantverklaring:  
bestuur moet duidelijk  
vermelden:

Binnen welke **VORM** moet men  
kandideren?

Om vervelende discussies te vermijden is het aangewezen dat het bestuur vraagt om kandidaatstelling in te dienen met:

- een **aangetekende brief**, gericht aan het bestuur dat de betrekking vacant heeft verklaard.
- een bijkomende mogelijkheid is het versturen van een **aangetekende e-mail**

Binnen welke **TERMIJN** moet men  
kandideren?

Het bestuur dient een redelijke periode te voorzien om zelf de benoemingen te kunnen voorbereiden en tijdig te kunnen meedelen aan de overheid.

Het bestuur kan vragen dat de personeelsleden hun kandidaatstelling indienen vóór bv. 1 december. Het bestuur mag voor de kandidaatstelling ook een andere datum kiezen, die uiteraard moet gelegen zijn tussen de datum waarop het bericht van vacantverklaring wordt verspreid, en 1 januari (ingangsdatum van de benoeming).

## 2.2 Model kandidaatstelling voor vaste benoeming (wervingsambten)

**KANDIDAATSTELLING VOOR VASTE BENOEMING  
in een WERVINGSAMBT in een LEERSTEUNCENTRUM**

(Toepassing van art. 31 tot 35bis van het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991, zoals gewijzigd)

### AANGETEKEND

Aan het bestuur (naam en adres):

Geachte heer/mevrouw

Ondergetekende (voornaam, naam en adres van het personeelslid):

geboren te .....

op .....

in het bezit van het (de) volgende bekwaamheidsbewijs (-bewijsen)<sup>1</sup>:

met een opdracht in het centrum / de centra (naam en adres):

stelt zich, verwijzend naar het bericht "Vacantverklaring voor vaste benoeming in wervingsambt" van .....

<sup>2</sup> kandidaat voor een vaste benoeming in een

wervingsambt op 1 januari .....<sup>3</sup> in volgende vacante betrekking(en):

Leersteuncentrum (naam en adres)	<u>ambt</u>	• voor het ambt van <b>administratief medewerker en leerondersteuner</b> : de puntenwaarde en het vereiste niveau van bekwaamheidsbewijs	aantal prestatie-eenheden per week
		•	

Ik verzoek het bestuur om bovendien na te gaan:

- of ik de voorwaarden vervul om benoemd te kunnen worden;
- EN of ik aanspraak kan maken op voorrangrecht voor benoeming op basis van art. 35 en 35bis van het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991.

Datum:

Handtekening:



## 3. INGANGSDATUM VASTE BENOEMING

- 3.1 wervingsambten
  - 3.2 selectie- en bevorderingsambten
- vergelijking



## Ingangsdatum van de vaste benoeming

### 3.1 Wervingsambten

- **Op 1 januari** van het schooljaar waarin de betrekking is vacant verklaard, voor zover de betrekking op die datum nog vacant is.
- Deze datum geldt **ook voor de personeelsleden** die op dat ogenblik afwezig zijn en toch voldoen aan de voorwaarden tot vaste benoeming. Dit is onder meer het geval voor de personeelsleden die afwezig zijn wegens ziekte of bevalling.
- Een inrichtende macht kan een vaste benoeming toewijzen voor het geheel of voor een deel van de vacant verklaarde betrekking.
  - Dit betekent bv. dat
    - een deeltijds vastbenoemd personeelslid op basis van zijn voorrang een uitbreiding van zijn vaste benoeming kan krijgen via een deel van de vacant verklaarde betrekking. Het resterende deel kan naar een ander personeelslid gaan.
    - dat een vacant verklaarde betrekking kan worden opgedeeld in verschillende deelbetrekkingen;
    - deelbetrekkingen aan meerdere personeelsleden kunnen worden verdeeld;





## Ingangsdatum van de vaste benoeming

### 3.2 Selectie- en bevorderingsambten

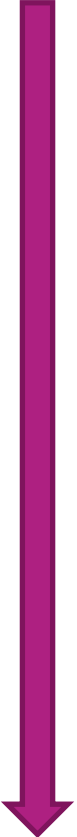
- In het gesubsidieerd onderwijs wordt voor een vaste benoeming in een selectie- of **bevorderingsambt geen vaste ingangsdatum opgelegd.**
- Een vaste benoeming kan dan ook plaatsvinden op de eerste dag van elke maand.

#### *Voorbeeld*

*Een betrekking van directeur is op 1 maart vacant geworden door pensionering van de titularis. Vaste benoeming van een nieuwe directeur kan ingaan op 1 maart, 1 mei, 1 juni, 1 september, ....*



## Vacantverklaring wervingsambten

- 
- Basis: vacante betrekkingen op 15/10
  - Mededelen vóór 15/11
  - Vaste benoeming kan enkel op 01/01

## Geen vacantverklaring voor selectieambt (Coördinator) en bevorderingsambten (directeur)

- 
- Tijdelijke aanstelling
  - GEEN VACANTVERKLARING
  - Vaste benoeming kan iedere eerste dag van de maand ingaan



## 4. BENOEMINGSVOORWAARDEN NAARGELANG HET STATUUT VAN HET PERSONEELSLID

- 4.1 Vaste benoeming op basis van TADD
- 4.2 Vaste benoeming van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is (vanaf 2024-2025)/ Vaste benoeming in de eigen betrekking van reffectatie of wedertewerkstelling (vanaf 2024-2025)
- 4.3 Vaste benoeming op basis van een verlof voor tijdelijke andere opdracht
- 4.4 Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar



## Benoemingsvoorwaarden naargelang het statuut van het personeelslid

4.1 Vaste benoeming op basis van TADD;

4.2 Vaste benoeming van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is (vanaf 2024-2025)/ Vaste benoeming in de eigen betrekking van reffectatie of wedertewerkstelling (vanaf 2024-2025)

4.3 Vaste benoeming op basis van een verlof voor tijdelijke andere opdracht

4.4 Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar.



## 4.2 Benoeming na reffectatie of wedertewerkstelling

Een bestuur kan - bij wijze van uitzondering op de gewone benoemingsprocedure - een PL dat bij haar wordt gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante betrekking, vast benoemen mits aan volgende voorwaarden is voldaan.

a. De *betrekking* moet:

1. vacant zijn.
2. in een wervingsambt zijn.
3. niet vacant verklaard worden.

Het bestuur moet de betrekking niet vacant verklaren, maar het staat het bestuur wel vrij om de betrekking toch vacant te verklaren volgens de gebruikelijke procedure.

b. Het *personeelslid* moet:

1. om de vaste benoeming verzoeken bij het bestuur.

Als het personeelslid om de benoeming verzoekt, kan het bestuur op het verzoek ingaan. Er is hier echter geen sprake van een verplichting tot benoeming.

2. aan de voorwaarden voor vaste benoeming voldoen (zie verder).

Het personeelslid moet evenwel niet aangesteld zijn voor doorlopende duur op de vooravond van de vaste benoeming.

Deze vaste benoeming heeft als ingangsdatum steeds 1 januari.



## 4.3 Vaste benoeming op basis van een verlof tijdelijk andere opdracht (TAO)

De personeelsleden die een verlof TAO genieten, hoeven geen TADD-aanstelling te hebben om voor vaste benoeming in aanmerking te komen.

De benoeming kan worden toegekend indien voldaan is aan alle voorwaarden die we hierna opsommen:

- 1 De betrekking is vacant maar is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling
- 2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking
- 3 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdambt, enz.
- 4 Exact deze betrekking is vacant verklaard op 15 oktober voordien
- 5 Het personeelslid heeft zich kandidaat gesteld in de vorm en binnen de termijn die vermeld zijn in de vacantverklaring.
- 6 360 dagen dienstanciënniteit in het ambt op 15 november 2023; de schooljaren nadien 360 dagen dienstanciënniteit op 31 augustus
- 7 Het personeelslid geniet een verlof voor TAO op 31 december. Benoeming is in elk geval beperkt tot het volume van verlof voor TAO dat het personeelslid geniet op 31 december.



## 4.4 Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar

Een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek in een wervingsambt worden vast benoemd mits aan volgende voorwaarden is voldaan.

a. De **betrekking**:

1. moet vacant zijn.

Dit betekent niet dat het personeelslid op de vooravond van de vaste benoeming effectief moet aangesteld zijn in de vacante betrekking.

2. moet in een wervingsambt zijn.

3. moet niet vacant verklaard zijn.

De betrekking moet niet worden vacant verklaard door het bestuur. Op deze manier kan de benoeming worden uitgesproken in een betrekking

die vacant wordt na de reglementair voorziene datum voor vacantverklaring.

Het staat het bestuur evenwel vrij om de betrekking toch vacant te verklaren volgens de gebruikelijke procedure.

b. Het **personeelslid** moet:

1. de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de vaste benoeming.

2. de voorwaarden vervullen voor vaste benoeming (zie verder).

3. om de vaste benoeming verzoeken bij het bestuur.

Als het personeelslid om de benoeming verzoekt en hij voldoet aan alle voorwaarden, dan is het bestuur verplicht de benoeming uit te spreken.

4. vanaf 1 februari voorafgaand aan de datum van vaste benoeming in dienst zijn in het leersteuncentrum waar de betrekking te begeven is.

5. tijdelijk of deeltijds benoemd zijn.

Deze vaste benoeming heeft als ingangsdatum steeds 1 januari.



## 5. VOORRANGSREGELS





## Vaste benoeming in wervingsambten voorrangsregels

- 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

2° deeltijds vastbenoemd personeelslid dat zijn benoeming wil uitbreiden en ten minste 960 dagen anciënniteit heeft in de betrokken personeelscategorie;

3° deeltijds vastbenoemd personeelslid dat zijn benoeming wil uitbreiden maar nog geen 960 dagen anciënniteit heeft in de betrokken personeelscategorie;

4° tijdelijk personeelslid met ten minste 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie;

5° tijdelijke personeelsleden.

### 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 algemeen, dienstanciënniteit in het LSC, beoordeling door bestuur, ...



## 6. VOORWAARDEN VASTE BENOEMING

Wervingsambten

Selectie- en bevorderingsambten



## Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen wervingsambten

### Het *personeelslid* moet:

1. Belg of onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, de E.V.A. (Europese Vrijhandelsassociatie) of in het bezit zijn van een vrijstelling verleend door de Vlaamse Regering.
2. Burgerlijke en politieke rechten of een vrijstelling van de Vlaamse Regering genieten en van onberispelijk gedrag zijn zoals blijkt uit een uittreksel uit het strafregister 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.
3. Voldoen aan de taalvereisten.

Het personeelslid dat een tijdelijke afwijking van de taalvereisten heeft verkregen, komt niet in aanmerking voor vaste benoeming tijdens de duur van deze afwijking.



## Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen wervingsambten

### 4. Een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs hebben, bij organieke bepalingen of bij overgangsmaatregel.

- ten minste bachelor
- ten minste master
- overgangsmaatregel leerondersteunend personeel wervingsambt (hier leerondersteuner):
  - PL die uiterlijk op 30/06/2023 werden aangesteld in een betrekking van ondersteuner én in dat ambt over een VE of VO beschikken:
    - Kunnen vanaf 01.09.2023 tot en met 15.11.2023 aangesteld worden in het ambt van leerondersteuner.
    - Dit is ook het geval indien zij niet over een 'ten minste bachelor' beschikken.
  - Kandidaten die echter nooit als ondersteuner gewerkt hebben voor 30/06/2023, kunnen niet aangesteld worden als leerondersteuner in een leersteuncentrum als zij niet over een diploma beschikken dat valt binnen de categorie 'ten minste bachelor' of 'ten minste master'.



# Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen wervingsambten

## Het *personeelslid* moet:

### 5. A. LEERONDERSTEUNER:

- **2023-2024 OVERGANGSMAATREGEL:** Wie start als **TADD-er of TAO-er** in het ambt van leerondersteuner, kan op 1 januari 2024 vast benoemd worden.  
→ Het personeelslid moet dan wel **op 15 november 2023** minstens **360 dagen dienstanciënniteit hebben in het ambt van leerondersteuner**.  
!DA berekening in het kader van VB (x1,2), per jaar steeds aftoppen op 360.  
Daarnaast moet het personeelslid ook voldoen aan de andere benoemingsvoorwaarden.

## Welke rechten neemt het leerondersteunend personeel mee?

Diensten gepresteerd in een betrekking van:

- ondersteuner (code 1365)
- de waarborgregeling (code 1361)
- de pre-waarborgregeling (code 1361)

Deze diensten gelden vanaf 1 september 2023 én later als diensten die gepresteerd zijn in een ambt van het leerondersteunend personeel in een LSC. Deze diensten tellen dus als dienstanciënniteit (alsof de diensten werkelijk werden gepresteerd in een ambt van het leerondersteunend personeel in het LSC).



## Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen wervingsambten

### Het *personeelslid* moet:

#### 5A. LEERONDERSTEUNER:

- Vanaf 2024-2025:

Op 31 augustus voorafgaand aan de datum van vaste benoeming ten minste 360 dagen dienstanciënniteit verworven hebben in het ambt van benoeming in een of meer leersteuncentra van het bestuur.

Het bestuur kan hiervoor ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid in het betrokken ambt verworven heeft bij een ander bestuur.

- De dienstanciënniteit wordt in aanmerking genomen en berekend volgens artikel 6 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

Niet van toepassing 2023-2024



# Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen wervingsambten

## Het *personeelslid* moet:

5B. : ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

- 2023-2024 GEEN OVERGANGSMAATREGEL:

### Kunnen we spreken van ‘hetzelfde ambt?’

A: Administratief medewerker gewoon basis/ secundair onderwijs	≠	administratief medewerker zelfstandig LSC/ specifiek LSC
B: Administratief medewerker BUO	≠	administratief medewerker zelfstandig LSC
C: Administratief medewerker BUO	=	administratief medewerker Specifiek LSC verbonden aan de BUO school → Enkel hier is een benoeming op 1 januari 2024 dus mogelijk!

### Voorbeeld

Perslid heeft een VB als administratief medewerker in een school secundair onderwijs en wenst als administratief medewerker aan de slag te gaan in een LSC.

- Dit personeelslid zal dienstanciënniteit beginnen opbouwen van zodra de betrekking (eventueel via TAO/ VVP/ AVP) start.
- Dit personeelslid zal dus niet over voldoende dienstanciënniteit beschikken om vast benoemd te worden op 1/1/2024.
- Vroegst mogelijke benoemingsdatum is 1/1/2025 (A en B).



## Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen wervingsambten

### Het *personeelslid* moet:

5B. : ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

- Vanaf 2024-2025:

Op 31 augustus voorafgaand aan de datum van vaste benoeming ten minste 360 dagen dienstanciënniteit verworven hebben in het ambt van benoeming in een of meer leersteuncentra van het bestuur.

Het bestuur kan hiervoor ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid in het betrokken ambt verworven heeft bij een ander bestuur.

- De dienstanciënniteit wordt in aanmerking genomen en berekend volgens artikel 6 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

Niet van toepassing 2023-2024





# Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen wervingsambten

Het *personeelslid* moet:

## 6. Uiterlijk op de vooravond van de vaste benoeming (31 december) administratief TADD-aangesteld zijn in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

- Dit houdt in dat het personeelslid dat een vaste benoeming wenst op 1 januari, uiterlijk op 31 december voorafgaand aan de benoeming een TADD-aanstelling moet hebben in een leersteuncentrum van het bestuur in het ambt waarvoor hij kandideert. Het feit dat het personeelslid voorafgaand aan de benoeming moet aangesteld zijn voor doorlopende duur, betekent niet dat het personeelslid effectief in dienst moet zijn op die datum.
- Het DRP bepaalt immers dat een tijdelijk personeelslid dat het recht op een TADD- aanstelling heeft verworven en dat op het ogenblik van de aanstelling zijn betrekking niet effectief kan opnemen omwille van bijvoorbeeld ziekte, een arbeidsongeval, bevallingsverlof, borstvoedingsverlof of ouderschapsverlof, het recht heeft om na de afwezigheid de betrekking effectief op te nemen. Dit betekent evenwel dat in het begin van het schooljaar of uiterlijk de dag voorafgaand aan de benoeming de vacature effectief moet worden toegewezen aan dit personeelslid.
- Wordt de vacature niet toegewezen, dan kan het personeelslid er ook geen aanspraak op maken bij zijn terugkeer.
- TADD aanstelling houdt ook niet in dat het personeelslid in de vacant verklaarde betrekking moet fungeren. Het personeelslid kan evengoed TADD aangesteld in een andere vacante betrekking, in een niet-vacante betrekking of zelfs in een ander leersteuncentrum.
- Het personeelslid **moet echter wel degelijk een TADD aanstelling hebben in het ambt van benoeming. (Let op er zijn uitzonderingen, zie verder)**
- Ook deeltijds vast benoemde personeelsleden die hun benoeming willen uitbreiden moeten uiterlijk op de vooravond van de vaste benoeming (31 december) aangesteld zijn als TADD'er.



6. Uiterlijk op de vooravond van de vaste benoeming (31 december) TADD-aanstelling hebben in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

**!Uitzonderingen hierop zijn:**

De voorwaarde betreffende TADD is niet vereist in volgende situaties:

- voor een vastbenoemd personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- voor een vast benoemd personeelslid voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om **TAO** uit te oefenen. Dit personeelslid moet evenwel voldoen aan andere hier vermelde voorwaarden.



## Voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen wervingsambten

### Het *personeelslid* moet:

7. Voor het ambt in kwestie als **laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende"** hebben verkregen bij het bestuur waar de vacante betrekking zich situeert.

- Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.
- Meer informatie over evaluatie kan u terugvinden in de omzendbrief PERS/2010/09 van 29-10-2010 - [Functiebeschrijving en evaluatie](#).

8. De betrekking in hoofdambt uitoefenen.

9. Zich kandidaat gesteld hebben in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten.



## Voorwaarden waaraan de betrekking moet voldoen wervingsambten **De *betrekking* moet:**

-Een betrekking kan slechts door benoeming ingenomen worden als ze:

- niet door re-affectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid. Weliswaar kan een vacant verklaarde betrekking voor benoeming worden toegewezen aan een personeelslid dat daarin is gere-affecteerd of wedertewerkgesteld;
- Niet reeds door een nieuwe affectatie of mutatie toegewezen is;
- Op 1 januari volgend op de vacantverklaring nog vacant is

-Vaste benoeming kan enkel in een vacante betrekking die ingericht wordt in volledige uren.



## Voorwaarden waaraan de betrekking moet voldoen wervingsambten

### ***De betrekking moet:***

-Volgende betrekkingen komen niet in aanmerking voor een vaste benoeming:

- betrekkingen die gebaseerd zijn op punten die werden overgedragen in toepassing van artikel 49 van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun (ad hoc samenwerking);
- betrekkingen ingericht als Personeel ten laste van het Werkingsbudget - PWB (OOM-code 16);
- betrekkingen die gebaseerd zijn op bijkomende punten in toepassing van artikel 45/1 van het decreet van 3 juni 2022 tot het nemen van dringende maatregelen in het onderwijs naar aanleiding van de Oekraïne-crisis en tot wijziging van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs voor leerlingen en studenten die ressorteren onder richtlijn 2001/55/EG van de Raad van 20 juli 2001 betreffende minimumnormen voor het verlenen van tijdelijke bescherming in geval van massale toestroom van ontheemden en maatregelen ter bevordering van een evenwicht tussen de inspanning van de lidstaten voor de opvang en het dragen van de consequenties van de opvang van deze personen - (II).



# Voorwaarden waaraan de betrekking moet voldoen

## Selectie- en bevorderingsambten

### Het *personeelslid* moet:

1. Belg of onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, de E.V.A. (Europese Vrijhandelsassociatie) of in het bezit zijn van een vrijstelling verleend door de Vlaamse Regering.
2. Burgerlijke en politieke rechten genieten of in het bezit zijn van een door de Vlaamse Regering te verlenen vrijstelling.
3. Van onberispelijk gedrag zijn zoals blijkt uit een uittreksel uit het strafregister 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.
4. Voldoen aan de taalvereisten.  
Het personeelslid dat een tijdelijke afwijking van de taalvereisten heeft verkregen, komt niet in aanmerking voor vaste benoeming tijdens de duur van deze afwijking.



# Voorwaarden waaraan de betrekking moet voldoen

## Selectie- en bevorderingsambten

### Het *personeelslid* moet:

5. Het vereiste of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepalingen of bij overgangsmaatregel, bezitten voor het specifieke selectie- of bevorderingsambt.

- ten minste bachelor
- ten minste master

-overgangsmaatregel coördinator:

- PL die uiterlijk op 30/06/2023 werden aangesteld in een betrekking van ondersteuner en in dat ambt over een VE of VO beschikken:
  - kunnen vanaf 01.09.2023 tot en met 15.11.2023 aangesteld worden in het ambt van coördinator.
  - Dit is ook het geval indien zij niet over een 'ten minste bachelor' beschikken.
- Kandidaten die echter nooit als ondersteuner gewerkt hebben voor 30/06/2023, kunnen niet aangesteld worden als coördinator in een leersteuncentrum als zij niet over een diploma beschikken dat valt binnen de categorie 'ten minste bachelor' of 'ten minste master'.

6. De betrekking in hoofdambt uitoefenen.

7. Voor het ambt in kwestie als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" hebben verkregen bij het bestuur waar de vacante betrekking zich situeert.

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.



# Voorwaarden waaraan de betrekking moet voldoen

## Selectie- en bevorderingsambten

### De *betrekking*:

1. is niet door reaffectatie of wedertewerkstelling toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.
2. is niet toegewezen aan een personeelslid via mutatie of affectatie.

In tegenstelling tot de wervingsambten is voor een benoeming in een selectie- of bevorderingsambt geen vaste ingangsdatum bepaald.



# Dienst Personeel KathOndVla



<https://pro.katholiekonderwijs.vlaanderen/personeelsbeleid>



Jouw contactpersonen voor LSC:



Sofie Eggermont - 02 507 06 38  
[sofie.eggermont@katholiekonderwijs.vlaanderen](mailto:sofie.eggermont@katholiekonderwijs.vlaanderen)



Katrien Jansen - 02 507 06 15  
[katrien.jansen@katholiekonderwijs.vlaanderen](mailto:katrien.jansen@katholiekonderwijs.vlaanderen)



Günther De Praitere - 02 507 08 33  
[gunther.depraitere@katholiekonderwijs.vlaanderen](mailto:gunther.depraitere@katholiekonderwijs.vlaanderen)



Voor de meeste vragen kunnen ook andere teamleden je perfect ondersteunen.