

## MEDEDELING

---

Referentie- M\_PER\_2023\_001  
nummer:  
Datum: 2023-06-29  
Gewijzigd: 2023-09-14  
Contact: Dienst Personeel - dienst\_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen -  
02 507 07 01

---

### Specifieke wijzigingen naar aanleiding van het Decreet lerarenambt en aan verloven vanaf 1 september 2023

1	Inleiding.....	4
2	Vervangingen flexibeler invullen.....	4
2.1	Toepassingsgebied.....	4
2.2	Maatregelen.....	4
2.3	Omzetten van een niet-vacante betrekking in punten of uren.....	4
2.3.1	Geen begrenzing op de omzetting.....	5
2.3.2	Duur van de omzetting.....	5
2.3.3	Looptijd van de maatregel.....	5
2.4	Aantrekken van een gastleraar.....	5
2.4.1	Duur van de omzetting.....	5
2.4.2	Looptijd van de maatregel.....	6
3	Leraar-specialist.....	6
3.1	Toepassingsgebied.....	6
3.2	Invoering van het mandaat van leraar-specialist.....	6
3.3	Welke personeelsleden komen in aanmerking voor het mandaat van leraar-specialist? ..	6
3.4	Beperking op het toekennen van het mandaat van leraar-specialist.....	7
3.5	Aanvang, duur, volume en einde van het mandaat van leraar-specialist.....	7
3.5.1	Aanvang van het mandaat.....	7
3.5.2	Duur van het mandaat.....	7
3.5.3	Volume van het mandaat.....	8
3.5.4	Einde van het mandaat.....	8
3.6	Extra vergoeding via een niet-verworven salarisschaal.....	8

<b>4</b>	<b>Verlofstelsels</b> .....	9
4.1	Zorgverlof.....	9
4.1.1	Toepassingsgebied.....	9
4.1.2	Doel.....	9
4.1.3	Duur.....	9
4.1.4	Administratieve stand.....	9
4.1.5	Attestering.....	9
4.2	Opvangverlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij.....	10
4.3	Politiek verlof op verzoek.....	10
4.4	Uitzonderlijk verlof wegens overmacht t.g.v. corona.....	10
<b>5</b>	<b>Flexibele werkregeling</b> .....	10
5.1	Toepassingsgebied.....	10
5.2	Wie heeft het recht een flexibele werkregeling aan te vragen bij het schoolbestuur?...	10
5.3	Procedure.....	11
5.4	Duur van de flexibele werkregeling.....	11
<b>6</b>	<b>Invoeren van het ambt adjunct-directeur in het basisonderwijs</b> .....	11
6.1	Toepassingsgebied.....	11
6.2	Selectie-ambt.....	11
6.3	Verschil met functie van adjunct-directeur na een vrijwillige fusie.....	11
6.4	Procedure.....	12
6.5	Aanwending.....	12
<b>7</b>	<b>Gastleraar 1 (vroegere voordrachtgever)</b> .....	12
7.1	Toepassingsgebied.....	12
7.2	Wijze van aanstelling.....	12
7.2.1	Via een arbeidsovereenkomst.....	12
7.2.2	Via een contract van huur van diensten.....	13
7.3	Toelichting per niveau.....	13
7.3.1	Gewoon en buitengewoon basisonderwijs.....	13
7.3.2	Secundair onderwijs.....	13
7.3.3	Buitengewoon secundair onderwijs.....	13
7.3.4	Deeltijds beroepssecundair onderwijs.....	13
7.3.5	Deeltijds kunstonderwijs.....	13
7.3.6	Centrum voor volwassenenonderwijs.....	13
7.4	Aanstellingsvoorwaarden.....	13
7.5	Principe van omzetting.....	14
<b>8</b>	<b>Gastleraar 2 (dienstverleningsovereenkomst)</b> .....	14

8.1	Toepassingsgebied .....	14
8.2	Procedure .....	14
8.2.1	Lerarentekort.....	14
8.2.2	Krediet .....	14
8.2.3	Dienstverleningsovereenkomst .....	14
8.2.4	Deelovereenkomst .....	15
8.2.5	Aanstellingsvoorwaarden.....	15
9	<b>Verschil tussen gastleraar 1 en gastleraar 2.....</b>	15
10	<b>Wijziging aan de TADD-regelgeving .....</b>	16
10.1	Toepassingsgebied .....	16
10.2	Maatregel .....	16
11	<b>Versoepeling van de LIO-baan.....</b>	17
11.1	Toepassingsgebied .....	17
11.2	Aanstellingsvoorwaarden.....	17
12	<b>Hogere salarisschaal indien aangesteld onder ‘andere’ in het buitengewoon basisonderwijs</b>	17



# 1 Inleiding

In dit overzicht bundelen we de nieuwe maatregelen in het kader van het lerarentekort, de verlofstelsels en de belangrijkste wijzigingen in de personeelsreglementering.

Tenzij anders vermeld, zijn al deze maatregelen geen verplichting.

Opgelet: dit document bevat de wijzigingen zoals ze voorliggen in het regelgevend werk op 14 september 2023.

## 2 Vervangingen flexibeler invullen

### 2.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in:

- het gewoon en buitengewoon basisonderwijs;
- het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs.

### 2.2 Maatregelen

Scholen kunnen betrekkingen in de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel die gedurende een periode geheel of gedeeltelijk oningevuld blijven omdat er geen vervangers worden gevonden, vanaf 1 september 2023 flexibeler invullen. Hiertoe heeft de overheid twee maatregelen voorzien:

- het omzetten van een **niet-vacante** betrekking in:
  - *Basisonderwijs*: punten beleids- en ondersteunend personeel;
  - *Secundair onderwijs*: punten ondersteunend personeel;
  - *Buitengewoon basisonderwijs*: punten beleids- en ondersteunend personeel en uren voor paramedische disciplines in het buitengewoon onderwijs (arts, orthopedagoog, psycholoog, ergotherapeut, kinderverzorger, kinesitherapeut, maatschappelijk werker, verpleger en logopedist);
  - *Buitengewoon secundair onderwijs*: punten ondersteunend personeel en uren voor paramedische disciplines in het buitengewoon onderwijs (arts, orthopedagoog, psycholoog, ergotherapeut, kinderverzorger, kinesitherapeut, maatschappelijk werker, verpleger en logopedist).

Merk op: in het gewoon basisonderwijs is een omzetting naar uren kinderverzorger niet mogelijk.

- het aantrekken van een gastleraar:
  - *Basisonderwijs*: enkel een gastleraar met dienstverleningsovereenkomst (gastleraar 2) is mogelijk om een afwezige titularis te vervangen.
  - *Secundair onderwijs*: zowel gastleraar 1 (de vroegere voordrachtgever) als een gastleraar met dienstverleningsovereenkomst (gastleraar 2) zijn mogelijk om een afwezige titularis te vervangen.

Voor meer informatie over de aanstelling van gastleraar 1 zie verder punt 7 en van gastleraar 2 zie verder punt 8.

### 2.3 Omzetten van een niet-vacante betrekking in punten of uren

Deze omzetting laat het schoolbestuur toe om, in het geval van een vastgesteld lerarentekort (criteria over bepalen en aanwending worden onderhandeld in het bevoegde lokale comité) bij de afwezigheid van een personeelslid de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel die recht geeft op een reguliere vervanging, om te zetten in punten in het gewoon basis- en secundair onderwijs of in punten en uren voor paramedische disciplines in het buitengewoon onderwijs. Deze omgezette betrekkingen komen niet in aanmerking voor vacantverklaring en het schoolbestuur kan er niet in vast benoemen, affecteren of muteren.

Opgelet: deze ambten vallen onder het Decreet Rechtspositie wat onder meer inhoudt dat personeelsleden aangesteld in omgezette lestijden, uren-leraar of lesuren, dienstanciënniteit opbouwen in het ambt van tijdelijke aanstelling zoals opvoeder, administratief medewerker, logopedist... Op deze betrekkingen spelen de geldende voorangsregels zoals voor TBS/OB, TADD...

### 2.3.1 Geen begrenzing op de omzetting

In tegenstelling tot de al bestaande tijdelijke mogelijkheid die een schoolbestuur heeft om tot 20% van zijn vacante uren lestijden/uren-leraar/lesuren in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel om te zetten naar punten en/of uren, geldt er geen beperking wanneer het gaat om omzettingen van niet-vacante lestijden/uren-leraar/lesuren.

### 2.3.2 Duur van de omzetting

De omzetting geldt voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en maximum voor de duur van het lopende schooljaar. De omzetting eindigt in twee gevallen:

- vanaf het ogenblik dat de titularis van de betrekking vervroegd terugkeert uit de afwezigheid;
- als het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld in de betrekking die via omzetting werd ingericht vrijwillig ontslag neemt.

### 2.3.3 Praktische schikkingen

De praktische schikkingen met betrekking tot de zending vindt u voor:

- Het gewoon basisonderwijs in [omzendbrief BaO/2005/09 onder punt 3.1.4.4.2.](#)
- Het buitengewoon basisonderwijs in [omzendbrief BaO/2005/10 onder punt 3.1.2.2.2.3.](#)
- Het gewoon secundair onderwijs in [omzendbrief SO 55 onder punt 4.2.7.2.](#)
- Het buitengewoon secundair onderwijs in [omzendbrief SO/2011/01 onder punt 5.6.4.4.](#)

### 2.3.4 Looptijd van de maatregel

Net zoals bij de omzetting van de vacante uren naar punten en/of uren loopt deze maatregel ook voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Beide maatregelen bestaan dus naast elkaar en lopen gelijktijdig.

## 2.4 Aantrekken van een gastleraar

Scholen krijgen ook de mogelijkheid om een niet-vacante betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel die recht geeft op een reguliere vervanging, om te zetten in een krediet dat gebruikt kan worden om een gastleraar aan te trekken (meer informatie over de aanstellingsvoorwaarden van gastleraar 1 zie punt 7 en gastleraar 2 zie punt 8).

### 2.4.1 Duur van de omzetting

#### 2.4.1.1 Gastleraar 1: enkel aan te trekken in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs

De omzetting geldt voor de duur van de afwezigheid van de titularis van de betrekking en maximum voor de duur van het schooljaar. De omzetting eindigt in twee gevallen:

- vanaf het ogenblik dat de titularis van de betrekking vervroegd terugkeert uit de afwezigheid;
- als de gastleraar vrijwillig een einde maakt aan zijn aanstelling.

#### 2.4.1.2 Gastleraar 2: zowel in het gewoon en buitengewoon basis- als het secundair onderwijs

De omzetting geldt voor de duur van de overeenkomst. Bij vervroegde terugkeer van de titularis gaan het schoolbestuur en het bedrijf of de organisatie in overleg over de verdere uitvoering van de dienstverleningsovereenkomst. Indien beide partijen besluiten de overeenkomst voortijdig te beëindigen, bepalen ze in overleg of er een opzegtermijn en schadevergoeding zal worden gehanteerd.

#### 2.4.2 Looptijd van de maatregel

Deze maatregel geldt voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025.

### 3 Leraar-specialist

Het bestuur **kan** vanaf 1 september 2023 een mandaat van leraar-specialist toekennen aan één of meer personeelsleden aangesteld in het **ambt van leraar**. We spreken gemakshalve van het ambt van leraar maar het gaat eigenlijk over de **wervingsambten** van het bestuurs- en **onderwijzend** personeel van de verschillende niveaus (bv. onderwijzer, godsdienstleraar, onderwijzer ASV...)

Het is een misvatting te denken dat de school extra middelen (uren of geldelijke middelen) genereert door de invoering van het mandaat van leraar-specialist. Het personeelslid dat een mandaat krijgt toegewezen krijgt een loonsverhoging op basis van een niet-verworven salarisschaal (ssc 895). De leraar-specialist, zoals elk ander personeelslid trouwens, kan zich verder professionaliseren via nascholing. Om dit aan te moedigen wordt het budget voor nascholing opgetrokken.

#### 3.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in:

- het gewoon en buitengewoon basisonderwijs
- het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs

#### 3.2 Invoering van het mandaat van leraar-specialist

Het schoolbestuur krijgt de mogelijkheid om de vlakke loopbaan van de leraar te doorbreken via de toewijzing van het mandaat van leraar-specialist. De invoering van het mandaat van leraar-specialist heeft verschillende functies:

- oudere leerkrachten geven aan dat ze nog wel voor de klas willen staan, maar dat ze ook hun expertise willen doorgeven; dankzij dit mandaat krijgen ze die mogelijkheid, zonder dat ze de klasvloer helemaal moeten verlaten door het opnemen van bv. een directie-, zorg- of coachfunctie;
- ambitieuze leerkrachten krijgen de kans om zich te onderscheiden;
- erkennen en zichtbaar maken van specifieke competenties en expertise binnen een schoolteam.

#### 3.3 Welke personeelsleden komen in aanmerking voor het mandaat van leraar-specialist?

Het schoolbestuur onderhandelt over de criteria en de specifieke taken voor de toekenning van het mandaat van leraar-specialist in het bevoegde lokale comité. Bij het vaststellen van deze criteria en specifieke taken houdt het schoolbestuur rekening met de volgende voorwaarden:

- 1° het personeelslid heeft minstens tien jaar dienstanciënniteit verworven in het ambt van leraar waarin het personeelslid het mandaat van leraar-specialist krijgt;
- 2° het personeelslid bezit aantoonbare expertise in functie van de specifieke taak of taken die hij toegewezen krijgt of zal deze verwerven;
- 3° het personeelslid heeft in het ambt van leraar als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” verkregen.

### Voorbeelden:

- een leraar moderne vreemde talen die zich heeft gespecialiseerd in 'omgaan met dyslexie' kan zijn collega's hierin ondersteunen wanneer zij ook leerlingen met dyslexie moeten evalueren;
- een leraar informatica die collega's ondersteunt in het gebruik van en het optimaliseren van computerprogramma's die bruikbaar zijn in de klaspraktijk;
- een leraar die aan aanvangsbegeleiding doet door beginnende leerkrachten (van zijn vakgroep) te ondersteunen via co-teaching;
- een school in de Vlaamse Rand kan een leraar-specialist de ruimte geven om zich verder te bekwamen in vakdidactiek Nederlands;
- een (kleuter)onderwijzer die expertise rond hoogbegaafdheid binnenbrengt en collega's ondersteunt in hun werking;
- een (kleuter)onderwijzer die projecten rond ouderbetrokkenheid opzet (zindelijkheidstraining, leesbevordering, ...);
- een (kleuter)onderwijzer die de werkgroep taalbeleid coördineert.
- ...

### 3.4 Beperking op het toekennen van het mandaat van leraar-specialist

Het toekennen van het mandaat van leraar-specialist is beperkt tot een maximum van 5% van de lesomkadering waar een school of centrum voor dat schooljaar recht op heeft.

Het mandaat van leraar-specialist moet minstens een derde van een voltijdse opdracht bedragen. Als het maximum van 5% van de lesomkadering van de school of het centrum minder bedraagt dan een derde van een voltijdse lesopdracht, kan de inrichtende macht in deze school of dat centrum aan één personeelslid een mandaat van leraar-specialist toewijzen dat kleiner is dan een derde van een voltijdse lesopdracht en tot het maximum van 5% van voormelde lesomkadering.

Welke lesomkadering in aanmerking mag genomen worden en welke niet voor de berekening van de 5%-norm vindt u in omzendbrief [PERS/2023/02 in punt 2.1.](#)

### Voorbeelden

- Een school heeft voor een schooljaar 800 uren-leraar ter beschikking. Dit betekent dat maximum 40 uren-leraar kunnen gebruikt worden om één of meerdere personeelsleden het mandaat van leraar-specialist toe te kennen ( $800 \times 5\% = 40$ ). Met die 40 uren-leraar kan je het mandaat van leraar-specialist toekennen aan:
  - 5 leraren voor 8/22
  - 2 leraren voor 20/20
  - 1 onderwijzer voor 24/24 en 1 onderwijzer voor 16/24 (of twee onderwijzers voor 8/24)
  - 1 leraar voor 7/21 (en de resterende uren worden niet toegekend)
  - 1 leraar voor 7/22 (en de resterende uren worden niet toegekend) is niet mogelijk omwille van het niet voldoen aan de vereiste minimum 1/3de van de voltijdse opdracht
- Een kleine basisschool heeft voor het schooljaar 2023-2024 recht op 140 lestijden. Dit betekent dat maximum 7 lestijden naar een mandaat van leraar-specialist kunnen gaan. Met die 7 lestijden heb je te weinig uren om aan iemand minstens één derde van een voltijdse lesopdracht het mandaat toe te kennen. In dit geval mag de school wel aan één personeelslid het mandaat van leraar-specialist toekennen dat kleiner is dan een derde van een voltijdse lesopdracht maar beperkt tot maximaal 7u (= 5% van de lesomkadering). Een voltijdse opdracht als onderwijzer is 24/24 en het mandaat van leraar-specialist zou in principe minstens 8/24 moeten zijn.

### 3.5 Aanvang, duur, volume en einde van het mandaat van leraar-specialist

#### 3.5.1 Aanvang van het mandaat

Het mandaat van leraar-specialist wordt ingevoerd op 1 september 2023.

#### 3.5.2 Duur van het mandaat

Het mandaat van leraar-specialist wordt toegekend voor 3 opeenvolgende schooljaren (continuïteit verzekeren) en kan daarna opnieuw worden verlengd.

### 3.5.3 Volume van het mandaat

Wie het mandaat van leraar-specialist krijgt toegewezen moet dit minstens voor 1/3de van een voltijdse opdracht toegewezen krijgen (7/20, 7/21, 8/22, 8/24 ...). Hierop bestaat één uitzondering: zie punt 3.4.

### 3.5.4 Einde van het mandaat

- Het mandaat eindigt van rechtswege op het einde van de periode van 3 schooljaren waarvoor het werd toegekend.
- Het schoolbestuur kan een eind maken aan een mandaat van leraar-specialist met een gemotiveerde opzeg met een termijn van 3 maanden.
- Het schoolbestuur moet een eind maken aan een mandaat in volgende gevallen:
  - na een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' voor het wervingsambt waarin het personeelslid het mandaat uitoefent;
  - als de betrekking in het ambt van leraar waarin het personeelslid is aangesteld niet meer in stand kan worden gehouden;
  - als het personeelslid met pensioen gaat (bereiken van de leeftijdsgrens/verplichte pensionering na bv. uitspraak van MEDEX);
  - indien bij de start van het schooljaar de opdrachten die al zijn toegekend in een mandaat van leraar-specialist, het maximum van 5% van de toegekende lesomkadering van dat schooljaar overschrijden door een daling in de lesomkadering, dan onderhandelt het bestuur over de criteria die gehanteerd zullen worden om te bepalen op welke wijze de voormelde daling in de lesomkadering wordt toegepast ten aanzien van personeelsleden die een mandaat van leraar-specialist hebben.
- Een personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist heeft toegewezen gekregen kan ook vrijwillig afzien van dat mandaat. Het personeelslid deelt dat met een aangetekende brief mee aan het bestuur vóór 1 april van hetzelfde jaar en het mandaat zal dan niet meer worden toegekend aan dat personeelslid op 1 september daaropvolgend. In onderling overleg kan van de twee voormelde data worden afgeweken.

### Voorbeeld

*Een secundaire school heeft op basis van het leerlingenaantal 640 uren lesomkadering gegenereerd en men wenst aan 4 personeelsleden een mandaat toe te kennen voor 8/22 van hun opdracht (5% van 640 = 32). Het volgende schooljaar genereert deze school veel minder uren wegens een daling van het leerlingenaantal. Hierdoor daalt ook het aantal uren waarin een mandaat kan toegekend worden. De school genereert slechts 540 uren leraar en kan dus maar 27/22 meer inzetten voor het mandaat van leraar-specialist. Gevolg is dat er te weinig uren zijn om het mandaat van leraar-specialist aan elk van de 4 personeelsleden toe te kennen. Als we 27 delen door 4 dan komen we niet aan de vereiste 1/3de van een voltijdse opdracht voor iedereen. Om te bepalen wie in deze situatie het mandaat verliest, kan de dienstanciënniteit een criterium zijn dat werd onderhandeld in het lokale overlegcomité.*

### 3.6 Extra vergoeding via een niet-verworven salarisschaal

Het personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist uitoefent, heeft recht op een niet-verworven salarisschaal (ssc 895) voor de opdracht waarvoor het personeelslid met het mandaat is belast. Het is de Vlaamse Regering die deze niet-verworven salarisschaal bepaalt alsmede de voorwaarden voor de toekenning ervan.

De niet-verworven salarisschaal wordt toegekend voor het volume van de opdracht en voor de periode waarvoor het personeelslid belast is met het mandaat van leraar-specialist.

De niet-verworven salarisschaal kan gecombineerd worden met andere niet-verworven salarisschalen.

In welke omstandigheden wordt de niet-verworven salarisschaal uitbetaald:

Vastbenoemd of tijdelijk personeelslid met het mandaat van leraar-specialist	Ja
Vastbenoemd personeelslid met het mandaat van leraar-specialist dat afwezig is wegens ziekte	Ja
Tijdelijk personeelslid met het mandaat van leraar-specialist dat afwezig is wegens ziekte met recht op bezoldigd ziekteverlof	Ja



Tijdelijk personeelslid met het mandaat van leraar-specialist dat afwezig is wegens ziekte dat geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof	Neen
De vervanger van de afwezige leraar-specialist	Neen
Vastbenoemd of tijdelijk personeelslid met het mandaat van leraar-specialist dat voor zijn volledige opdracht afwezig is wegens een verlofstelsel waarvoor het geen recht heeft op salaristoelage	Neen
Vastbenoemd of tijdelijk personeelslid met het mandaat van leraar-specialist dat wegens een deeltijds verlofstelsel minder dan een derde van een voltijdse opdracht presteert in het ambt waarvoor het mandaat werd toegekend	Neen
De vervanger van het afwezige personeelslid die ook het mandaat krijgt toegekend	Ja

## 4 Verlofstelsels

### 4.1 Zorgverlof

Ingevolge een Europese richtlijn wordt ook in het onderwijs het recht voorzien op flexibele opname van vijf werkdagen zorgverlof per kalenderjaar. Meer info vindt u in omzendbrief: [PERS/2017/01](#)

#### 4.1.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing op alle gesubsidieerde personeelsleden tewerkgesteld in het onderwijs.

#### 4.1.2 Doel

Het zorgverlof, als een vorm van afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP), heeft als doel persoonlijke zorg of steun te verlenen om ernstige medische redenen aan een gezinslid of een familielid.

Er wordt verstaan onder:

- zorg of steun: elke vorm van sociale/familiale/emotionele bijstand of verzorging;
- gezinslid: elke persoon die samenwoont met het personeelslid;
- familielid: de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont, en de bloedverwanten tot de eerste graad van het personeelslid;
- een ernstige medische reden: een gezondheidstoestand (al dan niet het gevolg van een ziekte of een medische ingreep), waarbij er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun.

#### 4.1.3 Duur

Per kalenderjaar heeft het personeelslid recht op vijf werkdagen AVP, op te nemen in volledige werkdagen. Deze vijf werkdagen hoeven niet aaneensluitend te worden opgenomen. Bij opname van een AVP voor zorg of steun mag het totale krediet van 60 maanden AVP overschreden worden.

#### 4.1.4 Administratieve stand

Voor de berekening van de dienstanciënniteit wordt de regelgeving van AVP gevolgd wat betekent dat het personeelslid zich bevindt in de administratieve stand van non-activiteit. (voor alle gevolgen van de stand non-activiteit zie [omzendbrief PERS/2017/01](#))

In tegenstelling tot de reeds bestaande verlofstelsels met dezelfde zorgdoeleinden, geeft dit nieuwe zorgverlof geen recht op salaristoelage noch op een onderbrekingsuitkering. Het verlof kan daarenboven flexibel worden opgenomen per afzonderlijke werkdag met een maximum van 5 werkdagen per kalenderjaar.

#### 4.1.5 Attestering

Dit onbezoldigd zorgverlof dient niet geattesteerd te worden.

## 4.2 Opvangverlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij

Aan de bestaande definitie van het mindervalide kind wordt een derde punt toegevoegd: *‘of die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag’*.

Deze verruimde definitie wordt in de praktijk al gebruikt maar wordt nu wettelijk verankerd voor het opvangverlof.

## 4.3 Politiek verlof op verzoek

In het kader van het lerarentekort wordt aan personeelsleden die genieten van een politiek verlof op verzoek de mogelijkheid geboden dit verlof voltijds of deeltijds op te schorten om tijdelijk een opdracht in het onderwijs op te nemen. Hierdoor wordt de cumulatie met een bijkomende opdracht in het onderwijs voor de duur van de aanstelling toegestaan.

Het personeelslid dat de tijdelijke opdracht opneemt in het onderwijs, mag dat echter niet doen bij een schoolbestuur waar het personeelslid in het kader van het politiek verlof de bevoegdheid van bestuurder opneemt.

De opschorting is niet mogelijk op of na 30 juni van het schooljaar.

## 4.4 Uitzonderlijk verlof wegens overmacht t.g.v. corona

Deze maatregel wordt per 1 september 2023 opgeheven.

## 4.5 Herindiensttreding tijdens verlof verminderde prestaties

De herindiensttreding tijdens een VVP wordt met ingang van 1 september 2023 beperkt:

*‘De opschorting van een verlof voor verminderde prestaties om een andere betrekking op te nemen is beperkt tot maximaal drie opeenvolgende schooljaren’*.

We verwachten hierover nog een verdere toelichting van de overheid.

# 5 Flexibele werkregeling

Personeelsleden uit het onderwijs krijgen vanaf 1 september 2023 het **recht** om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling **aan te vragen**.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat het gaat om een recht op aanvraag, niet om een recht op het verkrijgen van deze flexibele werkregeling.

## 5.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in alle onderwijsniveaus.

## 5.2 Wie heeft het recht een flexibele werkregeling aan te vragen bij het schoolbestuur?

Het Decreet lerarenambt omschrijft de rechthebbenden als:

*personeelsleden die volgens de geldende regelgeving recht hebben op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, medische bijstand, mantelzorg of palliatieve zorg hebben ook recht op het aanvragen van een flexibele werkregeling. Het personeelslid moet deze loopbaanonderbreking niet opnemen om een flexibele werkregeling aan te vragen.*

Concreet betekent dit dat elk personeelslid (tijdelijk of vast benoemd) werkzaam in het onderwijs het recht heeft een flexibele werkregeling aan te vragen.

### 5.3 Procedure

Het personeelslid dat een flexibele werkregeling aanvraagt, doet dit minstens 2 maanden voor de gewenste begindatum en bezorgt daarvoor een schriftelijke aanvraag aan het schoolbestuur. Als het gaat om een aanvraag voor palliatieve zorgen dan bezorgt het personeelslid de aanvraag minstens 2 weken voor de gewenste begindatum. De vermelde aanvraagtermijn kan in onderling akkoord tussen het schoolbestuur en het personeelslid worden ingekort. De aanvraag vermeldt de gewenste begin- en einddatum en het ingeroepen zorgdoeleinde.

Het schoolbestuur heeft het recht om documenten op te vragen die de aanvraag tot flexibele werkregeling staven. Het schoolbestuur beoordeelt de aanvraag en formuleert hierop een schriftelijk antwoord. Het schoolbestuur kan de volgende drie antwoorden geven:

Het kan:

- de flexibele werkregeling inwilligen of;
- de flexibele werkregeling weigeren of;
- een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt.

Het schoolbestuur dient het personeelslid binnen een termijn van 30 dagen een schriftelijk antwoord te bezorgen. Indien de aanvraag wordt geweigerd, deelt het schoolbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Het uitblijven van een antwoord van het schoolbestuur of een niet of onvoldoende gemotiveerde weigeringsbeslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord.

### 5.4 Duur van de flexibele werkregeling

De flexibele werkregeling kan aangevraagd worden voor een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden. Wanneer het personeelslid de flexibele werkregeling daarna verder wil zetten, moet het een nieuwe aanvraag indienen.

## 6 Invoeren van het ambt adjunct-directeur in het basisonderwijs

Vanaf 1 september 2023 introduceert de overheid het selectie-ambt adjunct-directeur in het basisonderwijs. Door het ambt van adjunct-directeur in te voeren geeft men aan basisscholen meer beleidsmogelijkheden.

### 6.1 Toepassingsgebied

- Deze maatregel is van toepassing in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs.

### 6.2 Selectie-ambt

In het basisonderwijs kennen we tot op vandaag enkel het bevorderingsambt van directeur. Andere bevorderings- of selectieambten zijn er niet. Alle overige ambten zijn wervingsambten.

Basisscholen zijn reeds geruime tijd vragende partij voor meer beleidsmogelijkheden. De invoering van een selectie-ambt van adjunct-directeur kan aan deze vraag tegemoet komen. Hier wordt de mogelijkheid gecreëerd om meer leidinggevende taken te delegeren. Een personeelslid aangesteld in een selectie-ambt kan ook een formele rol in het evaluatieproces opnemen.

In een selectie-ambt wordt een personeelslid tijdelijk aangesteld of vastbenoemd. Voorrangsrechten in het kader van TADD zijn niet van toepassing op een betrekking in een selectie-ambt. De bepalingen van het decreet rechtspositie zijn minder stringent voor selectie- en bevorderingsambten. Dat maakt dat het bestuur over meer vrijheid beschikt.

### 6.3 Verschil met functie van adjunct-directeur na een vrijwillige fusie

Na een vrijwillige fusie kan aan een vastbenoemd directeur onder bepaalde voorwaarden de functie van adjunct-directeur worden toegekend:

- voorwaarden betreffende het leerlingenaantal van de scholen die bij de fusie betrokken zijn;

- de directeur en de adjunct-directeur moeten op het ogenblik van de fusie vastbenoemd zijn als directeur in één van de gefusioneerde scholen.

In deze situatie is dit echter geen afzonderlijk ambt: het personeelslid bekleedt nog steeds het ambt van directeur ook al oefent hij/zij de functie van adjunct-directeur uit.

#### 6.4 Procedure

Een ambt van adjunct-directeur wordt opgericht met punten uit de puntenenveloppe ‘administratieve en beleids-ondersteuning’.

In eerste instantie worden met die puntenenveloppe de vastbenoemde administratief medewerkers aangesteld. Met wat overblijft, kan een keuze worden gemaakt uit 3 verschillende ambten:

1. Administratief medewerker
2. Beleidsondersteuner
3. Adjunct-directeur

#### 6.5 Aanwending

Een voltijds ambt van adjunct-directeur kost 100 punten zowel voor het diplomaniveau bachelor als master. In de [omzendbrief BAO/2005/12](#) ‘Puntenenveloppen voor scholen en scholengemeenschappen basisonderwijs: personeels-formatie en personeelsaspecten’ vind je de tabel voor de omzetting van punten naar ambten.

De adjunct-directeur wordt betaald aan salarisschaal 413.

Een adjunct-directeur in het basisonderwijs kan aangesteld worden per uur. Dit wijkt af van het algemene principe dat een aanstelling in een selectie- en bevorderingsambt aan 1 persoon voltijds of aan 2 personen halftijds kan ge-given worden.

### 7 Gastleraar 1 (vroegere voordrachtgever)

Momenteel kunnen scholen (voltijds of deeltijds secundair onderwijs, een academie in het deeltijds kunstonderwijs en een centrum voor volwassenenonderwijs of voor basiseducatie) reeds onder bepaalde voorwaarden een externe inschakelen als zogenaamde voordrachtgever. Die voordrachtgever kan vanuit de eigen expertise een bijdrage leve-ren aan de realisatie van het onderwijsprogramma van de instelling. De term voordrachtgever wordt vervangen door de meer hedendaagse term van gastleraar.

#### 7.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel wordt tijdelijk (schooljaar 2023-2024 en 2024-2025) uitgebreid naar het gewoon en buitengewoon basisonderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs.

#### 7.2 Wijze van aanstelling

Het aantal vacante uren (uren-leraar, lestijden, ...) dat aan gastleraren kan worden besteed, wordt door het schoolbestuur vastgelegd na onderhandeling in het lokaal comité (rekening houdend met de regelgeving).

De gastleraar is geen statutair personeelslid. Het school- of centrumbestuur bepaalt zelf de wijze waarop het de gastleraar in dienst neemt. Dit kan via:

- het afsluiten van een arbeidsovereenkomst tussen de gastleraar zelf en het bestuur;
- het afsluiten van een contract van huur van diensten tussen de gastleraar en de school.

##### 7.2.1 Via een arbeidsovereenkomst

De gastleraar wordt in dienst genomen door het bestuur via een contractuele tewerkstelling. Hierdoor wordt het bestuur de werkgever van de gastleraar. Het gaat hier niet om een gesubsidieerde aanstelling en de gastleraar valt dus niet onder de bepalingen van het Decreet Rechtspositie.

### 7.2.2 Via een contract van huur van diensten

In het geval van huur van diensten kan een contract afgesloten worden zowel met natuurlijke als met rechtspersonen. In het contract wordt de vergoeding (vb. vaste prijs per uur) opgenomen. Het bestuur betaalt op basis van voorgelegde gefactureerde prestaties het contractueel vastgelegde huurgeld. In dit geval is er geen band van leiding, toezicht en gezag en is er voor het schoolbestuur geen sprake van tewerkstelling.

## 7.3 Toelichting per niveau

### 7.3.1 Gewoon en buitengewoon basisonderwijs

Per gastleraar kan maximum het aantal lestijden worden aangewend dat overeenstemt met één derde van een voltijdse **vacante** lesopdracht. De gastleraar kan dus niet ingeschakeld worden om de volledige opdracht van bv. een onderwijzer over te nemen. Het is ook niet toegestaan om de volledige leerplanrealisaties van een leergebied via gastleraren uit te voeren. Daarenboven kan een aanstelling van gastleraar 1 enkel in vacante lestijden (gastleraar 1 kan dus niet als interimaris aangesteld worden).

### 7.3.2 Secundair onderwijs

Het aantal uren-leraar dat kan worden aangewend voor een gastleraar bedraagt maximum een derde van de uren van de wekelijkse lessentabel van het betrokken structuuronderdeel. De aanstelling kan hier zowel in vacante als niet-vacante uren-leraar.

### 7.3.3 Buitengewoon secundair onderwijs

De aanwending voor een gastleraar mag maximum een derde van de uren van de wekelijkse lessentabel van de betrokken opleidingsvorm bedragen. Dus niet enkel meer voor de duale structuuronderdelen OV3 en OV4. Ook hier kan de aanstelling zowel in vacante als niet-vacante uren.

### 7.3.4 Deeltijds beroepssecundair onderwijs

Maximum een derde van de uren van de wekelijkse lessentabel van het betrokken structuuronderdeel mag aangewend worden voor de aanstelling van een gastleraar. Ook hier kan de aanstelling zowel in vacante als niet-vacante uren.

### 7.3.5 Deeltijds kunstonderwijs

Een academie bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de **vacante** lestijden dat ze wenst aan te wenden voor een gastleraar. De vacante lestijden worden omgezet in een krediet. Het gaat hierbij om het volume ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop de academie dit moet doen, de omvang van het krediet per lestijd en de wijze waarop de academie dit krediet verkrijgt, wordt bepaald door de Vlaamse Regering op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan. Het aantal **vacante** lestijden dat een academie (maximum tot 5 % van het pakket) kan aanwenden voor een gastleraar wordt losgelaten.

### 7.3.6 Centrum voor volwassenenonderwijs

Een centrum bepaalt op basis van onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité het deel van de **vacante** leraarsuren dat het wenst aan te wenden voor een gastleraar. De vacante leraarsuren worden omgezet in een krediet. Het gaat hierbij om het volume leraarsuren ten belope van de lesopdracht van de gastleraar. De wijze waarop het centrum dit krediet verkrijgt, wordt bepaald door de Vlaamse Regering en zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan. Het aandeel van 5 % van het aantal vacante leraarsuren dat een centrum kan aanwenden voor een gastleraar, wordt ook hier losgelaten.

## 7.4 Aanstellingsvoorwaarden

Ondanks het feit dat de gastleraar geen statutair personeelslid is, zijn er 2 voorwaarden waaraan gastleraar 1 moet voldoen om een gastles te verzorgen:

- de gastleraar moet aantonen dat hij van onberispelijk gedrag is via het daartoe vereiste uittreksel uit het strafregister met de finaliteit 596.2 - model bestemd voor contacten met minderjarigen, dat op het ogenblik van voorleggen niet langer dan een maand tevoren is afgegeven;
- daarnaast toont de voormelde gastleraar die gastlessen geeft, zijn beheersing van het Nederlands als onderwijstaal aan op hetzelfde niveau als het onderwijzend personeel, nl. ERK-niveau C1 in het desbetreffende onderwijsniveau.

## 7.5 Principe van omzetting

De vacante of niet-vacante lesomkadering die de school wenst te besteden aan gastleraar 1, worden omgezet in een krediet. De wijze waarop de school dit moet doen, de omvang van het krediet en de wijze waarop de school dit krediet verkrijgt, wordt bepaald door de Vlaamse Regering en is terug te vinden in de volgende omzendbrieven:

- BaO: [BaO/2005/09](#)
- BuBaO: [BaO/2005/10](#)
- SO: [SO55](#)
- BuSO: [SO/2011/01](#)

Dit zal gebeuren op basis van dezelfde principes die vandaag al bestaan in de onderwijsniveaus waar met gastleraren (de huidige voordrachtgevers) wordt gewerkt.

## 8 Gastleraar 2 (dienstverleningsovereenkomst)

Wanneer scholen omwille van het lerarentekort één of meerdere opdrachten niet kunnen invullen, krijgen ze de mogelijkheid om via een dienstverleningsovereenkomst werknemers van een bedrijf of organisatie de opdracht te laten uitvoeren. Het bedrijf of de organisatie stelt dan via die overeenkomst één of meerdere werknemers ter beschikking van het onderwijs.

### 8.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in:

- het gewoon en buitengewoon basisonderwijs;
- het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs;
- het volwassenenonderwijs.

### 8.2 Procedure

#### 8.2.1 Lerarentekort

Een school kan omwille van het lerarentekort de lesopdrachten niet meer invullen. Dat kan gaan om een tijdelijke aanstelling volgens het decreet rechtspositie in een vacante betrekking of om een vervanging van een afwezig personeelslid door een tijdelijk personeelslid. Het tekort blijkt uit het feit dat een bestuur een vacature in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel (kleuteronderwijzer, onderwijzer, leermeester lichamelijke opvoeding, leraar...) niet kan invullen door een tijdelijk personeelslid met een vereist (VE) of voldoende geacht (VO) bekwaamheidsbewijs.

#### 8.2.2 Krediet

De omkadering nodig voor de betrekking die niet ingevuld geraakt, wordt omgezet in een krediet. Dit krediet wordt gebruikt als financiële tegemoetkoming voor het bedrijf of de organisatie die de werknemer ter beschikking stelt.

Het bedrag dat een bestuur per lestijd, lesuur of uur-leraar kan omzetten vindt u terug in volgende omzendbrieven:

- Basisonderwijs: [BaO/2023/01](#)
- Secundair onderwijs: [SO/2023/02](#)

#### 8.2.3 Dienstverleningsovereenkomst

De openstaande vacature kan het school- of het centrumbestuur invullen door een overeenkomst van dienstverlening met een bedrijf of een organisatie te sluiten.

De personen die deze opdracht uitvoeren blijven in dienst van hun oorspronkelijke werkgever. Het decreet rechtspositie is niet van toepassing op deze personeelsleden. Ze komen dus niet in concurrentie met andere tijdelijke of vastbenoemde personeelsleden van het school- of centrumbestuur. Deze personeelsleden worden aangesteld voor een specifieke opdracht binnen een wel afgebakende periode.

De specifieke arbeidsvoorwaarden en de nodige kwaliteitsvereisten maken deel uit van de dienstverleningsovereenkomst. De Vlaamse Regering heeft een model opgesteld met minstens volgende elementen:

- de specifieke opdracht die de werknemer in de school zal opnemen. Dit gaat om de effectieve lesopdracht en de daarbij horende taken zoals voorbereidingen, evaluatie van leerlingen, deelname aan vergaderingen en ander overleg, ...;
- de aanstellingsvoorwaarden;
- de arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemer. Dit personeelslid behoudt zijn salaris en eventuele andere financiële voordelen bij zijn bedrijf of organisatie;
- de plichten verbonden aan een opdracht in onderwijs;
- de duur van de overeenkomst en de beëindigingsmogelijkheden.

De modellen vindt u als bijlage bij de omzendbrieven per niveau (zie hierboven).

#### 8.2.4 Deelovereenkomst

De individuele opdracht van de werknemer in de school wordt opgenomen in een deelovereenkomst. In die deelovereenkomst worden ook de specifieke afspraken over aanvangsbegeleiding en de ondersteuning waarop de werknemer in de school een beroep kan doen, opgenomen.

De werknemer is een stemgerechtigd lid van de klassenraad. In de deelovereenkomst staan de praktische afspraken over het functioneren van de werknemer in de klassenraad met inbegrip van het al dan niet aanwezig zijn op de klassenraadsvergaderingen.

De deelovereenkomst heeft voorrang op de bepalingen in de dienstverleningsovereenkomst indien er een tegenstrijdigheid of afwijking zou zijn.

De modellen vindt u als bijlage bij de omzendbrieven per niveau (zie hierboven).

#### 8.2.5 Aanstellingsvoorwaarden

De personeelsleden die aangesteld worden via een dienstverleningsovereenkomst voldoen aan de volgende voorwaarden:

- werknemer is minstens 3 jaar in dienst bij de onderneming of organisatie;
- werknemer legt een uittreksel uit het strafregister voor met finaliteit 596.2 - model bestemd voor contact met minderjarigen- dat niet ouder is dan een maand voor het basis- en het secundair onderwijs en niet ouder dan 1 jaar voor het volwassenenonderwijs;
- werknemer beschikt over de vereiste kennis van het Nederlands als onderwijstaal. Dat is niveau C1 van het Europees Referentiekader voor Talen;
- werknemer beschikt minstens over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel waarin hij de lesopdracht opneemt.

## 9 Verschil tussen gastleraar 1 en gastleraar 2

	Gastleraar 1	Gastleraar 2
Werkgever	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schoolbestuur is werkgever in geval van arbeidsovereenkomst als contractueel.</li> <li>• Schoolbestuur is <b>geen</b> werkgever in geval van huurovereenkomst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De organisatie of het bedrijf van de werknemer die als gastleraar wordt aangesteld is werkgever.</li> </ul>

	met een natuurlijk of rechtsper- soon.	
Volume	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximaal 1/3de van een vol- tijdse lesopdracht in het basison- derwijs.</li> <li>• Maximaal 1/3de van de lesuren van de lessentabel per studie- richting.</li> <li>• Bij vervanging in het secundair onderwijs geldt deze beperking niet. Vervanging in het basison- derwijs is niet mogelijk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen beperking.</li> </ul>
Overeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsovereenkomst</li> <li>• Huurovereenkomst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstverleningsovereenkomst met deelovereenkomst incl.</li> </ul>
Toepassing DRP	Neen, geen statutaire aanstelling (geen TABD, TADD, vacant-ver- klaring, vaste benoeming).	Neen, geen statutaire aanstelling (geen TABD, TADD, vacant-verkla- ring, vaste benoeming).
Bezoldiging	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AgODi zet de lesuren om in kredie- ten (geld) en betaalt dit be- drag aan het schoolbestuur dat instaat voor de bezoldiging van de gastleraar (loon of huur-geld).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AgODi zet de lesuren om in kredie- ten (geld) en betaalt dit bedrag rechtstreeks aan de organisatie of het bedrijf dat de gastleraar ter be- schikking stelt van de school. Dit bedrag moet beschouwd worden als een vergoeding voor de organisatie of het bedrijf dat de werknemer (gastleraar) gedurende de overeen- gekomen periode zelf blijft betalen.</li> </ul>
Bekwaamheids- bewijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen specifieke vereisten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minstens een <b>voldoende</b> geacht be- kwaamheidsbewijs</li> </ul>

## 10 Wijziging aan de TADD-regelgeving

### 10.1 Toepassingsgebied

Deze maatregel is van toepassing in:

- het secundair onderwijs
- het volwassenenonderwijs
- het deeltijds kunstonderwijs

### 10.2 Maatregel

De huidige TADD-reglementering bevat heel wat overgangsmaatregelen om het recht op TADD te verwerven. Zo zijn er personeelsleden die op basis van 720 dagen dienstanciënniteit het recht op TADD verwerven terwijl anderen dat recht behalen op basis van 580 dagen.

Wie zijn recht op TADD daarna wil uitbreiden voor een opleiding, module, vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, moet vanaf 1 september 2023 dat TADD-recht niet meer verwerven op basis van de eerder gebruikte overgangsmaatregel. Dit betekent dat het personeelslid voor die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit dan 290 dagen dienstanciënniteit moet verwerven, waarvan er 200 dagen effectief werden gepresteerd.

Door het feit dat deze maatregel pas ingaat op 1 september 2023 kan het TADD-recht voor een bijkomend VO-vak op basis van 290 dagen dienstanciënniteit pas voor het eerst verworven worden op 1 september 2024.



## 11 Versoepeling van de LIO-baan

Elke lesopdracht in combinatie met het volgen van een lerarenopleiding voor hetzelfde onderwijsniveau als waar de lesopdracht plaatsvindt, wordt beschouwd als een leraar-in-opleidingsbaan (LIO) ongeacht de grootte van de opdracht. Dit is een herformulering van de bestaande omschrijving een LIO-baan. Naast deze herformulering is er ook een verruiming van het toepassingsgebied waarin een LIO-traject kan gevolgd worden.

Als school neem je in samenspraak met de lerarenopleiding een deel van de praktische opleiding van het personeelslid voor je rekening.

### 11.1 Toepassingsgebied

Vanaf 1 september 2023 verruimen we de toegang tot de LIO-baan zodat ook in het buitengewoon basisonderwijs een LIO-traject mogelijk wordt in de volgende ambten:

- kleuteronderwijzer ASV;
- onderwijzer ASV;
- leermeester ASV compensatietechniek-braille in type 6.

### 11.2 Aanstellingsvoorwaarden

Het personeelslid dat in aanmerking komt voor een LIO-traject is subsidieerbaar en volgt tegelijkertijd een opleiding om een bewijs van pedagogische bekwaamheid te behalen voor het niveau waarin het personeelslid tewerkgesteld is.

## 12 Hogere salarisschaal indien aangesteld onder 'andere' in het buitengewoon basisonderwijs

Vanaf 1 september 2023 kunnen de personeelsleden die op basis van een bekwaamheidsbewijs van de categorie 'andere' aangesteld zijn in de ambten kleuteronderwijzer ASV en onderwijzer ASV een hogere salarisschaal (300) toegekend krijgen. Om die hogere salarisschaal toegekend te krijgen moeten de kleuteronderwijzer ASV en de onderwijzer ASV respectievelijk de educatieve bachelor in het kleuteronderwijs en de educatieve bachelor in het lager onderwijs volgen.

Hiertoe levert het personeelslid bij de start van de opleiding en bij elke nieuwe aanstelling aan het schoolbestuur het bewijs van inschrijving aan de lerarenopleiding. Als het bekwaamheidsbewijs niet wordt behaald binnen een termijn van vijf jaren of bij stopzetten van de opleiding voor het verstrijken van die vijf jaar, verliest het personeelslid het recht op de hogere salarisschaal.