Guimardstraat 1 ○ 1040 BRUSSEL
02 507 07 01
www.katholiekonderwijs.vlaanderen

MEDEDELING

Referentienummer:	**M_PER_2018_050**
Datum:	**2016-04-21**
Gewijzigd:	**2026-11-24**
Contact:	**Dienst Personeel - 02 507 07 01** **info.personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen**

Vaste benoeming in wervingsambten in het volwassenenonderwijs

INHOUD

1 Inleiding 3
2 Reglementering 3
3 Vacantverklaring en vaste benoeming 3
3.1 Ingangsdatum: 1 januari 3
3.2 Overeenkomst tussen vacantverklaring en benoeming 4
4 Betrekkingen waarin niet kan worden benoemd 4
5 Vaste benoeming in verlofstelsels 5
5.1 Jaarlijks vast te benoemen 5
5.2 Vaste benoeming in specifieke verlofstelsels 6
6 Reaffectatieverplichtingen versus vaste benoeming van een ander personeelslid 7
7 Betrekkingen in centra die verplicht zijn om af te bouwen 8
8 Benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden 8
8.1 Aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden 8
8.2 Geen evaluatie “onvoldoende” 9
8.3 De betrekking uitoefenen in hoofdambt 9
8.4 Beperking van de benoemingsmogelijkheid tijdens een langdurige VVP/med 10
8.5 Beperking van de benoemingsmogelijkheid na herinstap in VVP55+ 10
9 Verdere benoemingsvoorwaarden naargelang het statuut van het personeelslid 11
9.1 Vaste benoeming op basis van tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur 11
9.2 Vaste benoeming van een personeelslid dat gereaffecteerd of wedertewerkgesteld is 14
9.3 Vaste benoeming in de eigen betrekking van reaffectatie of wedertewerkstelling 16
9.4 Vaste benoeming op basis van een verlof voor tijdelijk andere opdracht 17
9.5 Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar 19
10 Voorrangsregels 21
10.1 Geen voorrangsrecht indien niet voldaan is aan de benoemingsvoorwaarden 21
10.2 De voorrang geldt enkel voor een concrete betrekking 21
10.3 Hoogste voorrangscategorie: personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben 22
10.4 Deeltijds vastbenoemde personeelsleden die hun benoeming willen uitbreiden 23
10.5 Personeelsleden met 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie 24

11 Administratief dossier 25
11.1 Schriftelijke overeenkomst 25
11.2 Mededeling aan het AHOVOKS 25
11.2.1 Vorm van het bericht: RL-1 25
11.2.2 Datum van de mededeling van vaste benoeming: uiterlijk 3 maanden na ingangsdatum ... 25
11.3 Uitwerking ten aanzien van de overheid 26
11.4 Beperking tot hoofdambt 26
11.5 Opdracht op datum van de vaste benoeming 26
12 Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming 27
12.1 Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming: administratief medewerker en stafmedewerker 28
12.2 Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming: leraar svwo 28

1 Inleiding

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

Deze mededeling gaat in op de benoeming in **wervingsambten** in het volwassenenonderwijs. Het gaat dus om de volgende ambten:

- categorie van het ondersteunend personeel: het ambt van administratief medewerker, stafmedewerker en ICT-coördinator;
- categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel: het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs.

Voor andere onderwerpen verwijzen we naar onze pro-pagina onder het thema 'vaste benoeming':

- "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten in het volwassenenonderwijs volgens de toestand van 15 oktober vanaf schooljaar 2022-2023 ";
- "Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie-en bevorderingsambten";
- "Mutatie en nieuwe affectatie".

Regelmatig hanteren we de gebruikelijke afkortingen: **TADD** (tijdelijke aanstelling van doorlopende duur), **TAO** (tijdelijk andere opdracht), **TBS/OB** (ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking), **VE** (vereist bekwaamheidsbewijs) en **VO** (voldoende geacht bekwaamheidsbewijs). Het ambt leraar secundair volwassenenonderwijs korten we vaak af als **'leraar svwo'**.

2 Reglementering

- Artikels 30 tot en met 36 van het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991, zoals gewijzigd.
- Besluit van de Vlaamse regering van 25 januari 1995 betreffende de mededeling van de vaste benoeming aan het departement Onderwijs.
- Ministerieel besluit van 1 oktober 2010 tot uitvoering van artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 25 januari 1995 betreffende de mededeling van de vaste benoeming aan het departement Onderwijs.
- Ministeriële omzendbrief 13CC/VB/ML "Vaste benoeming - Procedure, voorwaarden en mededeling aan het Ministerie van onderwijs en vorming".

3 Vacantverklaring en vaste benoeming

3.1 Ingangsdatum: 1 januari

De betrekkingen die op 15 oktober vacant zijn, kunnen door het centrumbestuur vacant worden verklaard en voor 15 november worden meegedeeld aan de personeelsleden. In het volwassenenonderwijs is de vacantverklaring niet altijd verplicht: zie punt 4 van de mededeling "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten in het volwassenenonderwijs volgens de toestand van 15 oktober vanaf schooljaar 2022-2023". Benoeming in een betrekking in een wervingsambt die *niet* vacant werd verklaard, is slechts in enkele gevallen mogelijk of zelfs verplicht: zie punten 9.3 en 9.5.

Een nieuwe[1] vaste benoeming in een wervingsambt kan **enkel nog op 1 januari** ingaan.

Indien een personeelslid voldoet aan de benoemingsvoorwaarden en gekandideerd heeft voor benoeming in een betrekking die vacant werd verklaard, dan is het centrumbestuur verplicht om de benoeming uit te spreken.

3.2 Overeenkomst tussen vacantverklaring en benoeming

Slechts in twee gevallen kan op 1 januari een benoeming worden uitgesproken in een betrekking die voordien niet vacant was verklaard, nl. als de benoeming wordt gevraagd door een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt ofwel als ze wordt gevraagd door het personeelslid dat in die concrete betrekking gereaffecteerd of wedertewerkgesteld is. Verdere toelichtingen daarbij leest u in de punten 9.3 en 9.5 van deze mededeling.

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

- **hetzelfde centrum**,
- geen groter **aantal prestatie-eenheden** per week, d.w.z. dat een benoeming niet kan worden uitgesproken voor een groter aantal uren of leraarsuren, maar wel voor hetzelfde of een kleiner aantal, nl. als het personeelslid slechts voor een gedeelte van de betrekking heeft gekandideerd,

en bovendien moet het gaan om:

- hetzelfde **ambt,**
- voor de administratief medewerker en stafmedewerker: hetzelfde **diplomaniveau** (puntenwaarde),
- voor de leraar secundair volwassenenonderwijs: dezelfde opleiding of module.

Voor de onderwijsopdrachten waarvoor geen bekwaamheidsbewijzen zijn vastgelegd (zoals coördinatie-opdrachten) wordt er **géén onderscheid** gemaakt tussen een **lesuur** in een bepaalde opleiding of module, en een **"uur dat geen lesuur is"** zoals een coördinatie-uur.

<u>Voorbeeld</u>

Na vacantverklaring van een leraarsuur in de opleiding Florist kan op 1 januari een benoeming worden uitgesproken:

- *in een lesuur in de opleiding Florist,*
- *of in een coördinatie-uur dat wordt gelijkgesteld met dezelfde opleiding.*

4 Betrekkingen waarin <u>niet</u> kan worden benoemd

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

- betrekkingen die zijn opgericht met leraarsuren of punten die zijn overgenomen van een ander centrum of van het voorgaande schooljaar volgens artikel 103 of 104 of 105 van het decreet betreffende het volwassenenonderwijs van 15 juni 2007: zie punt 5.1;
- betrekkingen die door een ander personeelslid moesten worden opgenomen bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling;

[1] Een mutatie, een nieuwe affectatie (wervings-, selectie- of bevorderingsambt) en een benoeming in een selectie- of bevorderingsambt kunnen echter op de eerste van om het even welke maand ingaan.

- betrekkingen in centra die verplicht zijn om af te bouwen doordat ze de rationalisatienorm niet bereiken volgens art. 34 decreet Rechtspositie;
- de betrekkingen opgericht met ICT-punten in een samenwerkingsplatform;
- de betrekkingen die tijdelijk worden ingericht ter ondersteuning en stimulering van het gecombineerd onderwijs (code 972; art. 72bis tot en met 72septies van het decreet VWO);
- de betrekkingen van personeelsleden die aangeworven zijn ten laste van de werkingsmiddelen, zgn. PWB (code 16; art. 130ter decreet VWO);
- de niet-organieke betrekkingen die door de Vlaamse reaffectatiecommissie zijn toegewezen aan personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking (code 165);
- de leraarsuren in het kader van de vluchtelingencrisis – NT2 (code 22);
- de betrekkingen in ambten van het onderwijzend personeel en van het ondersteunend personeel die tijdelijk worden opgericht op basis van overgedragen leraarsuren binnen een samenwerkingsverband voor aanvangsbegeleiding[2] (code 1746) volgens artikel 98, §4bis van het decreet betreffende het volwassenenonderwijs van 15 juni 2007;
- de leraarsuren toegekend in het kader van een meelooptraject voor directeur voor een zij-instromer.

5 Vaste benoeming in verlofstelsels

5.1 Jaarlijks vast te benoemen

Op 15 oktober worden betrekkingen waaruit vastbenoemde leraars svwo een VVP55+ opnemen die startte na 15 oktober van het voorgaande schooljaar, als vacant beschouwd (zie punt 4.1 van de mededeling "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten in het volwassenenonderwijs volgens de toestand van 15 oktober vanaf schooljaar 2022-2023"). Daardoor wijzigt de administratieve toestand van het personeelslid dat deze betrekkingen effectief presteert: tot 14 oktober was hij immers de interimaris (ATO1); vanaf 15 oktober is hij de tijdelijke titularis (ATO2). Vanaf die datum zijn er dus méér leraarsuren toegekend aan tijdelijke titularissen.

Bij de toekenning van vaste benoemingen op 1 januari en ook bij eventuele mutaties en nieuwe affectaties moet men er evenwel over waken dat het aantal overgenomen leraarsuren op elke dag van het schooljaar ingenomen blijft door tijdelijke titularissen. Zie voorbeelden 1 en 2 hierna.

Voorbeelden

1 In 2022-2023 richt centrum A 950 leraarsuren in, waarvan er 900 eigen uren zijn, en 50 zijn overgenomen van een ander centrum. Vanaf 1 september 2022 nemen vastbenoemde leraars svwo van deze school verlofstelsels die leiden tot het vacant worden van 30 leraarsuren op 15 oktober.

- *Bij de verdeling van de betrekkingen op 1 september kent het centrum 900 leraarsuren toe aan vastbenoemde leden van het onderwijzend personeel (ATO4). Méér kan niet, aangezien de overige 50 leraarsuren zijn overgenomen van een ander centrum. Die 50 leraarsuren kunnen enkel door tijdelijke titularissen worden ingenomen (ATO2).*
- *Van die 900 leraarsuren in ATO4 worden er 30 vanaf 15 oktober als vacant beschouwd ingevolge de opname van een VVP55+. De betrekkingen waarin die vastbenoemde leraars svwo hun dienstonderbreking opnemen, krijgen vanaf dan de code OOM27 en worden niet meer aangerekend op het urenpakket. De tijdelijke leraren svwo die deze opdrachten effectief uitoefenen zijn vanaf nu geen interimaris maar wel tijdelijke titularis (ATO2). Hun 30 leraarsuren worden uiteraard wél aangerekend op het urenpakket.*

[2] Zie Nota praktische schikkingen aanvangsbegeleiding.

- *Van de 950 ingerichte leraarsuren zijn er vanaf 15 oktober dus 870 uren ingenomen door vastbenoemde leden van het onderwijzend personeel (ATO4), en 80 ingenomen door tijdelijke titularissen (ATO2), nl. de 30 leraarsuren die vacant zijn geworden vanaf 15 oktober en de 50 die zijn overgenomen van een ander centrum. Maximaal 80 leraarsuren in het ambt van leraar svwo kunnen vacant worden verklaard.*
- *Indien er op 1 januari nog steeds 80 leraarsuren zijn ingenomen door tijdelijke titularissen, mogen op die datum benoemingen worden toegekend in maximaal 30 leraarsuren. Van de ingerichte 950 leraarsuren moeten er immers 50 nog steeds ingenomen blijven door tijdelijke titularissen (de overgenomen uren).*
- *Die benoemingen kunnen worden uitgesproken in alle betrekkingen in het ambt van leraar svwo die vacant zijn verklaard volgens de toestand van 15 oktober, voor zover de benoemingen het aantal van 30 leraarsuren niet overschrijden. Het kan dus zowel gaan om betrekkingen die op 15 oktober vacant zijn geworden (verlofstelsels) als om de andere betrekkingen die reeds vanaf 1 september waren toegekend aan een tijdelijke titularis (overgenomen uren). Zie voorbeeld 2 voor verdere verduidelijking.*
- *Indien er op 1 januari voor* minder *dan 30 leraarsuren benoemingen worden toegekend, kunnen later in het schooljaar nog mutaties of nieuwe affectaties doorgaan in het ambt van leraar svwo, voor zover het aantal van 900 leraarsuren voor vastbenoemden (ATO4) niet wordt overschreden, en dit op geen enkele kalenderdag tussen 1 september 2022 en 31 augustus 2023.*

2 In 2022-2023 richt centrum B 503 leraarsuren in. Daarvan zijn er 3 overgenomen van het voorgaande schooljaar ("gebufferde uren"); dat aantal moet dus het volledige schooljaar ingenomen zijn door tijdelijke titularissen (ATO2). Deze 3 leraarsuren worden gevonden bij de leraar svwo die als titularis is aangesteld voor bepaalde duur in de module Bestemmingen gidsen. In dit centrum neemt slechts één leraar svwo voor 1/5de een VVP55+ vanaf 1 september 2020 in 4 uren Italiaans Vantage 1A, die leidt tot vacantverklaring.

Op 15 oktober worden vacant verklaard: de 3 uur Bestemmingen gidsen (overgenomen uren) en 4 uur Italiaans Vantage 1A (VVP55+).

- *Op 1 januari kunnen benoemingen worden toegekend in maximaal 4 leraarsuren. Het kan daarbij gaan om Bestemmingen gidsen en/of om Italiaans Vantage 1A, voor zover de som beperkt blijft tot 4.*
- *Zodoende blijven er op elke kalenderdag van 1 september 2022 tot 31 augustus 2023 de 3 overgenomen leraarsuren ingenomen door tijdelijke titularissen (ATO2), ook al gaat het niet alle dagen om dezelfde betrekkingen.*

5.2 Vaste benoeming in specifieke verlofstelsels

Vanaf 1 september 2021 moet het schoolbestuur in alle onderwijsniveaus ook steeds de betrekkingen in wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel vacant verklaren 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 één of meer specifieke verlofstelsels. Voor meer info: zie punt 4.2 van de mededeling "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten in het volwassenenonderwijs volgens de toestand van 15 oktober vanaf schooljaar 2022-2023".
Bij de toekenning van vaste benoemingen op 1 januari en ook bij eventuele mutaties en nieuwe affectaties moet men er evenwel over waken dat het aantal overgenomen leraarsuren op elke dag van het schooljaar ingenomen blijft door tijdelijke titularissen.

6 Reaffectatieverplichtingen versus vaste benoeming van een ander personeelslid

Een reaffectatie of wedertewerkstelling kan niet worden beëindigd door de benoeming van een *ander* personeelslid. Bovendien is de vaste benoeming in een betrekking pas mogelijk wanneer de verplichtingen zijn nagekomen die zijn opgelegd door het Reaffectatiebesluit, met name de voorafgaande maatregelen[3] én de reaffectatie of wedertewerkstelling. Dit alles wordt verduidelijkt in de punten hierna.

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

  De nieuwe vaste benoeming van een gereaffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid stelt in sommige gevallen een einde aan de benoeming waarop de terbeschikkingstelling berust, zodat het totale volume van vaste benoeming van het personeelslid gelijk blijft.

- Indien een vacante betrekking geldt als "hetzelfde ambt" voor een vastbenoemd personeelslid dat bedreigd is door terbeschikkingstelling in een CVO van hetzelfde centrumbestuur die gelegen is in dezelfde fusiegemeente, dan moet het centrumbestuur die betrekking aan het bedreigde personeelslid aanbieden bij wijze van nieuwe affectatie. Het personeelslid heeft echter het recht om die nieuwe affectatie te weigeren en aan zijn oorspronkelijke centrum verbonden te blijven, en daar ter beschikking te worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Indien de nieuwe affectatie in de aangeboden betrekking geweigerd is, dan mag daarin een benoeming worden uitgesproken. **Zie voorbeeld 2 hierna**.

- Indien een betrekking ten onrechte niet is toegewezen aan een personeelslid dat door het eigen centrumbestuur ter beschikking is gesteld, en in die betrekking een ander personeelslid wordt benoemd, dan zal die benoeming geen uitwerking hebben tegenover de overheid. **Zie voorbeeld 3 hierna**.

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

Voorbeelden

1 Een vacante betrekking van leraar svwo is bij wijze van reaffectatie ingenomen door een leraar svwo die in een ander centrum van hetzelfde bestuur ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Deze betrekking wordt op 15 oktober vacant verklaard, en één personeelslid kandideert voor benoeming: niet het gereaffecteerde personeelslid, maar een tijdelijk personeelslid dat aan de benoemingsvoorwaarden voldoet en reeds de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt. Dit tijdelijke personeelslid kan echter onmogelijk worden benoemd in die betrekking, aangezien die bij wijze van reaffectatie is ingenomen door een ander personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

2 De centra A en B worden beheerd door hetzelfde centrumbestuur en zijn gelegen op het grondgebied van dezelfde gemeente.

In centrum A is er een dreigende terbeschikkingstelling voor de opleiding Kapper. In centrum B zijn er op 1 september leraarsuren vacant in diezelfde opleiding. Het

[3] Zie art. 20 van het Reaffectatiebesluit en op onze pro.-pagina 'maatregelen voorafgaand aan de terbeschikkingstelling'

centrumbestuur moet deze uren in B bij wijze van voorafgaande maatregelen aanbieden aan de vastbenoemde die in centrum A bedreigd is door terbeschikkingstelling.

Indien het bedreigde personeelslid van centrum A deze nieuwe affectatie weigert en ter beschikking wordt gesteld, en in zijn eigen centrum volledig kan worden gereaffecteerd (bv. in een interimbetrekking), dan kan in centrum B een benoeming worden uitgesproken in de vacante leraarsuren. Deze vaste benoeming wordt niet verhinderd door het feit dat een ter beschikking gesteld personeelslid in zijn eigen centrum is gereaffecteerd in een niet-vacante betrekking.

3 Een administratief medewerker is in centrum C ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking voor 4/32. Er is geen reaffectatiemogelijkheid in zijn eigen centrum, maar wel in andere centra van hetzelfde centrumbestuur: in "hetzelfde ambt" zijn er vacante uren in centrum D en interimuren in centrum E, die beide worden beheerd door hetzelfde centrumbestuur. De betrokkene werd echter ten onrechte gereaffecteerd in de interimuren in centrum E, terwijl hem de vacante uren in centrum D hadden moeten worden toegewezen.

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

7 Betrekkingen in centra die verplicht zijn om af te bouwen

Betrekkingen in een centrum voor volwassenenonderwijs dat ingevolge de rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, komen niet in aanmerking voor vacantverklaring, vaste benoeming, mutatie of affectatie (art. 34 van het decreet Rechtspositie).

8 Benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden

In dit punt 8 vindt u de algemene voorwaarden waaraan elk personeelslid moet voldoen. Daarnaast moet het personeelslid ook voldoen aan specifieke voorwaarden die verschillen naargelang zijn statuut: aanstelling voor doorlopende duur, verlof voor TAO enz. De specifieke voorwaarden die bij elk statuut gelden, vindt u in punt 9.

De gemeenschappelijke benoemingsvoorwaarden betreffen: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden (8.1); geen evaluatie "onvoldoende" (8.2); betrekking in hoofdambt (8.3), en beperkingen in geval van langdurige VVP om medische redenen (8.4) en na herinstap in een VVP55+ (8.5).

8.1 Aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden

Vanzelfsprekend moet het personeelslid voldoen aan de aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden. Deze voorwaarden zijn:

- Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie[4]; de Vlaamse regering kan hierop een afwijking toestaan;
- de burgerlijke en politieke rechten genieten; ook hierop kan de Vlaamse regering een afwijking toestaan, doch steeds in samenhang met de afwijking op de nationaliteitsvereiste die hierboven vermeld is;
- houder zijn van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs;
- voldoen aan de taalvereisten. Een personeelslid voldoet daaraan in elk geval indien zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat is behaald in het Nederlands. Indien het

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

personeelslid niet over dergelijk bekwaamheidsbewijs beschikt, moet het de onderwijstaal minstens op het volgende niveau van het Europees Gemeenschappelijk Referentiekader voor Talen beheersen:

- niveau **B1** voor een personeelslid dat een taal onderwijst in de opleiding Pools richtgraad 1 en 2, Russisch richtgraad 1 en 2, Servisch-Kroatisch richtgraad 1 of Tsjechisch richtgraad 1 in het studiegebied Slavische Talen, in de opleiding Bulgaars richtgraad 1, Fins richtgraad 1, Grieks richtgraad 1 en 2 of Hongaars richtgraad 1 in het studiegebied Europese neventalen richtgraad 1 en 2 of in de opleiding Arabisch richtgraad 1 en 2, Chinees richtgraad 1 en 2, Japans richtgraad 1 en 2 of Turks richtgraad 1 en 2 in het studiegebied Oosterse talen;
- niveau **B2** voor personeelsleden die uitsluitend andere levende vreemde talen onderwijzen, en voor het ambt van administratief medewerker;
- niveau **C1** voor de andere personeelsleden;
- op basis van een tijdelijke afwijking van de taalvereisten komt een personeelslid niet in aanmerking voor vaste benoeming;

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

8.2 Geen evaluatie “onvoldoende”

Het personeelslid komt alleen in aanmerking voor een vaste benoeming als de meest recente evaluatie in het betrokken ambt bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich bevindt, niet eindigde met een eindconclusie 'onvoldoende’.[5] Deze bepaling geldt voor alle centra van het centrumbestuur.

Werd het personeelslid nog niet geëvalueerd, dan voldoet het automatisch aan deze voorwaarde.

Let wel: een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft pas gevolgen voor de vaste benoeming wanneer deze definitief is geworden. Dat is het geval:

- na het verstrijken van de beroepstermijn, als het personeelslid geen beroep aantekent tegen de eindconclusie 'onvoldoende';
- na de uitspraak van het College van beroep die de eindconclusie 'onvoldoende' bevestigt, als het personeelslid wel beroep aantekent.

Voorbeeld

> *Een voltijds vastbenoemd leraar svwo geniet een verlof voor TAO in het ambt van administratief medewerker. Hij heeft gekandideerd voor benoeming in dit ambt. De eindconclusie van zijn laatste evaluatie in het ambt van leraar was "onvoldoende". Dit is geen belet-sel om benoemd te kunnen worden in het ambt van administratief medewerker.*

8.3 De betrekking uitoefenen in hoofdambt

Vaste benoeming is enkel mogelijk indien de betrekking gelegen is **in hoofdambt**. Dit laatste is een begrip uit de bezoldigingsregeling, naast de begrippen *overwerk* en *bijbetrekking*. Voor de exacte omschrijving van deze termen verwijzen we naar punt 4 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2005/21 “Cumulatieregeling”.

[5] Voor verdere informatie over evaluatie verwijzen we naar onze pro.-pagina rond “functioneren en evalueren”.

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

In bepaalde gevallen kan een oplossing erin bestaan om de totale opdracht van het personeelslid tijdelijk te beperken tot een voltijdse betrekking: zie het voorbeeld hieronder.

> *Voorbeeld*
>
> *Personeelslid A werkt voltijds in het secundair onderwijs, en daarnaast nog 3/21 als leraar svwo in het volwassenenonderwijs. Hij kandideert voor vaste benoeming als leraar svwo. Zelfs als hij aan alle andere voorwaarden zou voldoen, kan hij niet benoemd worden in die 3/21, aangezien die in bijbetrekking zijn gelegen. Indien hij (bv. op de vooravond van 1 januari) zou ontslag geven uit 2/20 in het secundair onderwijs, zou hij die 3/21 in het vwo in hoofdambt presteren.*

8.4 Beperking van de benoemingsmogelijkheid tijdens een langdurige VVP/med

Een personeelslid dat een langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen geniet, kan zijn benoeming slechts uitbreiden tot maximaal het volume dat gelijk is aan het volume van werkhervatting dat in de beslissing over de langdurige VVP/med is goedgekeurd. Zie verder punt 6.12 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07.

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

8.5 Beperking van de benoemingsmogelijkheid na herinstap in VVP55+

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

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

Voorbeeld

Een leraar svwo die 10/20 vastbenoemd is en 10/20 tijdelijk is aangesteld, genoot een VVP55+ vanaf 1 september 2018. Hij heeft dit stelsel echter beëindigd op 31 augustus 2021, om vanaf 1 september 2021 z’n volledige betrekking van 20/20 opnieuw effectief uit te oefenen.
Vanaf 1 januari 2022 vat hij opnieuw een VVP55+ aan, nu voor 1/5de. Daarbij moet hij nog 4/5de dus 16/20 effectief presteren. Omdat hij opnieuw is ingestapt in de VVP55+ na een eerdere stopzetting ervan, kan hij zijn benoeming slechts uitbreiden tot maximaal de 16/20 die hij nog moet presteren tijdens zijn tweede periode van VVP55+. Let op dat de uren (ATO4) waarin vastbenoemde leraren een VVP55+ opnemen, vacant verklaard worden (zie punt 4.1 van de mededeling op onze pro-pagina “Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten in het volwassenenonderwijs volgens de toestand van 15 oktober vanaf schooljaar 2022-2023”). Indien de uren VVP55+

in het vaste benoemde deel van de opdracht van het personeelslid gelegd worden, dan worden deze 4 uren vacant verklaard op 15 oktober 2022.

9 Verdere benoemingsvoorwaarden naargelang het statuut van het personeelslid

Naast de benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden (zie punt 8) gelden er nog andere voorwaarden die verschillen naargelang het statuut van het personeelslid: is hij/zij op de vooravond van de benoeming tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur, of geniet hij/zij een verlof voor TAO, of is hij/zij gereaffecteerd / wedertewerkgesteld. Hierna behandelen we de verschillende mogelijkheden afzonderlijk. Daarna gaan we ook in op de benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar. Deze indeling maakt het u mogelijk om voor elk personeelslid dat gekandideerd heeft, gemakkelijker na te gaan of het personeelslid wel voldoet aan de benoemingsvoorwaarden.

Merk op:

- deze voorwaarden **gelden ook voor personeelsleden die reeds deeltijds vastbenoemd zijn** en hun benoeming wensen uit te breiden: ook zij moeten voldoen aan een van de reeksen voorwaarden die we hierna opsommen. Zonder TADD-aanstelling of verlof voor TAO of toestand van reaffectatie/wedertewerkstelling kan ook een deeltijds vastbenoemd personeelslid onmogelijk worden benoemd, zelfs niet als hij/zij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt;

- er bestaat **géén hiërarchie** tussen de verschillende manieren waarop een personeelslid kan voldoen aan de benoemingsvoorwaarden: een benoeming op basis van TADD-aanstelling heeft m.a.w. geen voorrang op benoeming op basis van een verlof voor TAO of op basis van een reaffectatie / wedertewerkstelling: tussen de personeelsleden die aan een van die voorwaarden voldoen, wordt de voorrang enkel bepaald door de criteria die zijn toegelicht in punt 10 van deze mededeling.

9.1 Vaste benoeming op basis van tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur

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

9.1.1 Het personeelslid heeft een dienstanciënniteit van 360 dagen in het ambt verworven binnen het centrumbestuur op 31 augustus.

Opgelet: wanneer een personeelslid het recht op TADD heeft verworven moet nog steeds de anciënniteitsvoorwaarde worden nagegaan om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming. Als een personeelslid net 290 dagen DA (in functie van TADD) zou hebben opgebouwd en we vermenigvuldigen met 1,2 komen we aan 348 dagen DA. Dat is niet voldoende om al vast benoemd te kunnen worden. Personeelsleden die daarentegen een volledig schooljaar gewerkt hebben en bijgevolg 303 dagen DA hebben verworven, bereiken wel op 31 augustus voorafgaand aan de vaste benoeming de 360 dagen DA in het kader van vaste benoeming.

Merk op dat het aantal dagen dienstanciënniteit in het kader van vaste benoeming wél met 1,2 wordt vermenigvuldigd, in tegenstelling tot de berekening van anciënniteit in het kader van TADD.

9.1.2 De betrekking is vacant maar is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling.

9.1.3 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punt 3).

9.1.4 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdambt enz. (zie punt 8).

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

9.1.6 Het personeelslid heeft zich kandidaat gesteld **in de vorm en binnen de termijn** die vermeld zijn in de vacantverklaring. (zie punt 8 van de mededeling op onze pro-pagina "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten in het volwassenenonderwijs volgens de toestand van 15 oktober vanaf schooljaar 2022-2023").

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

Het is absoluut *niet correct* om te beweren "dat een personeelslid in een vacante betrekking moet aangesteld zijn om benoemd te kunnen worden": een TADD-aanstelling in het ambt is voldoende. Voor het verschil tussen "ambt" en betrekking": zie onze pro-pagina "Ambten, vakken en bekwaamheidsbewijzen". Voor een vaste benoeming in een cvo volstaat een TADD-aanstelling in dat bepaalde ambt in om het even welk centrum van datzelfde centrumbestuur.

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

Ter verduidelijking:

- in het volwassenenonderwijs worden slechts vier verschillende wervingsambten onderscheiden: administratief medewerker, stafmedewerker, ICT-coördinator en leraar secundair volwassenenonderwijs;
- het volstaat niet dat het personeelslid enkel *recht* heeft op TADD: hij/zij moet op datum van 31 december **administratief aangesteld zijn voor doorlopende duur** in dat ambt in een van de centra van het centrumbestuur. Deze aanstelling moet blijken uit de arbeidsovereenkomst (het contract) en uit de opdrachtmelding bij het werkstation (RL-1). **Deze voorwaarde geldt even goed voor personeelsleden die reeds deeltijds vastbenoemd zijn**. Zie voorbeeld 3 hierna;
- het heeft geen belang voor welk **volume** het personeelslid is aangesteld voor doorlopende duur: een TADD-aanstelling voor 1 uur in het ambt volstaat om daarin voltijds te worden benoemd. Zie voorbeeld 5 hierna;
- het is **niet vereist** dat het personeelslid **effectieve prestaties** levert in de betrekking waarin hij/zij voor doorlopende duur is aangesteld: een administratieve aanstelling volstaat, ook als het personeelslid een dienstonderbreking neemt (ziekteverlof, voltijds zorgkrediet …). Zie voorbeeld 6 hierna;
- voor benoeming op basis van TADD-aanstelling in het ambt van leraar svwo gelden nog bijkomende voorwaarden: zie punt 9.1.7. Daar wordt toegelicht in welke opleiding of module de betrokkene kan worden benoemd.

Voorbeelden

1 Een personeelslid is in een centrum aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van leraar svwo. Op 15 oktober zijn er leraarsuren vacant verklaard in een opleiding op het niveau secundair volwassenenonderwijs waarvoor hij een vereist bekwaamheidsbewijs heeft. Dit personeelslid komt echter niet in aanmerking voor benoeming in het ambt van leraar svwo als hij niet in dat ambt is aangesteld voor doorlopende duur.

2 Een bestuur organiseert een secundaire school en een centrum voor volwassenenonderwijs. Een van zijn personeelsleden is voltijds aangesteld voor doorlopende duur als administratief medewerker in de secundaire school. Omdat daar geen uren vacant zijn, kandideert hij voor vaste benoeming in het ambt van administratief medewerker in het centrum voor volwassenenonderwijs. Omdat alle ambten van het secundair onderwijs verschillend zijn van de ambten in het volwassenenonderwijs, is de betrokkene niet voor TADD aangesteld in het ambt waarvoor hij kandideert. Dit personeelslid kan dan ook niet benoemd worden in het vwo.

3 Een leraar svwo is nog maar deeltijds vastbenoemd, en wenst zijn benoeming uit te breiden. Het centrumbestuur had hem ook een tijdelijke betrekking aangeboden, maar die had hij geweigerd. Ook al is dit personeelslid reeds deeltijds benoemd, toch komt hij/zij niet in aanmerking voor benoeming indien hij/zij op 31 december geen tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur heeft (tenzij hij/zij een verlof voor TAO zou genieten of zou gereaffecteerd / wedertewerkgesteld zijn: zie punten 9.2 tot 9.4).

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

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

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

9.1.8 Om benoemd te kunnen worden moet een leraar svwo in elk geval op 31 december aangesteld zijn voor doorlopende duur in dat bepaalde **ambt,** maar **niet noodzakelijk in de opleiding of de module** waarin hij een vaste benoeming wenst.

Een personeelslid dat voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt van leraar svwo, komt in aanmerking voor benoeming in de betrekkingen waarvoor hij het **recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur heeft opgebouwd**, d.w.z.:

- in alle opleidingen en modules in het ambt van leraar svwo waarvoor hij een *vereist* bekwaamheidsbewijs heeft: zie voorbeeld 1 hierna;
- en bovendien in die opleidingen en modules waarvoor hij het recht op aanstelling voor doorlopende duur heeft opgebouwd op basis van een *voldoende geacht* bekwaamheidsbewijs: zie voorbeeld 2 hierna. Voor de opbouw van dit recht: zie punt 6.8 van de mededeling op onze pro-pagina "Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming en reaffectatie".

  Voorbeelden

  1 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Wiskunde-economie is op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar svwo, nl. in 2/20 AAV Wiskunde M1. In een ander CVO van hetzelfde centrumbestuur zijn er uren ECO2 Ondernemingen vacant. De betrokkene komt in aanmerking voor benoeming in die betrekking, omdat hij op 31 december is aangesteld in het ambt van leraar svwo en op basis van VE recht heeft op TADD voor de module ECO2 Ondernemingen.

  2 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs Frans-aardrijkskunde is op 31 december voltijds aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van leraar svwo, nl. in ASO2 Frans, maar heeft evenzeer recht op TADD in ASO2 Geschiedenis (VO-module waarin hij reeds voorgaand schooljaar de nodige anciënniteit had bereikt). De betrokkene komt op 1 januari in aanmerking voor een vaste benoeming in ASO2 Geschiedenis en in alle modules en opleidingen waarvoor hij een vereist bekwaamheidsbewijs heeft.

9.1.9 Voor benoeming als administratief medewerker en stafmedewerker moet het personeelslid ten minste het diplomaniveau bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking die vacant werd verklaard.

Voorbeeld

Het centrumbestuur heeft een betrekking van administratief medewerker niveau "ten minste bachelor" vacant verklaard.

- *Een personeelslid dat geen diploma van dit niveau bezit, kan hierin niet worden benoemd.*
- *Een personeelslid dat een diploma van het niveau bachelor bezit, kan worden benoemd indien het aan alle overige voorwaarden voldoet.*
- *Ook een personeelslid met een diploma van master kan in deze betrekking worden benoemd, maar zal dan worden bezoldigd aan barema 158. Zie verder punt 9.1.*

9.1.10 Indien een personeelslid voldoet aan alle hiervoor gestelde voorwaarden (9.1.1 tot 9.1.9), is het centrumbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat eveneens aan de benoemingsvoorwaarden voldoet en ten minste gelijke voorrangsrechten geniet (zie punt 10).

9.2 Vaste benoeming van een personeelslid dat gereaffecteerd of wedertewerkgesteld is

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

9.2.1 Indien het gaat om een personeelslid dat ter beschikking is gesteld in een centrum van het vrij gesubsidieerd katholiek onderwijs mag niet worden geëist dat het personeelslid een zekere dienstanciënniteit heeft bij het centrumbestuur dat de benoeming toekent.

Enkel van personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld in een centrum die *niet* behoort tot het vrij gesubsidieerd katholiek onderwijs mag de anciënniteit worden geëist van 690 dagen bij het centrumbestuur.

9.2.2 De betrekking is vacant maar is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4).

9.2.3 In de beoogde **betrekking** is benoeming mogelijk (zie punt 4).

9.2.4 Het personeelslid voldoet aan de **voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden**: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie "onvoldoende"; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 8).

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

Indien de betrekking niet vacant werd verklaard op 15 oktober kan het personeelslid eventueel toch worden benoemd in de betrekking waarin hij/zij zelf is gereaffecteerd of wedertewerkgesteld: zie punt 9.3.

9.2.6 Het personeelslid heeft zich **kandidaat gesteld** in de vorm en binnen de termijn die vermeld zijn in de vacantverklaring: zie punt 8 van de mededeling op onze pro-pagina "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten in het volwassenenonderwijs volgens de toestand van 15 oktober vanaf schooljaar 2022-2023".

9.2.7 Het personeelslid is op de datum van de vaste benoeming (1 januari) gereaffecteerd of wedertewerkgesteld in een centrum van het bestuur dat de benoeming toekent. Enkel de toestand van reaffectatie of wedertewerkstelling volstaat. Ter verduidelijking:

- het personeelslid kan ook worden benoemd in een *andere* betrekking dan die waarin hij/zij is gereaffecteerd of wedertewerkgesteld, zelfs in een ander centrum van het bestuur. Zie voorbeeld 1 hierna;

- het personeelslid hoeft de opdracht van zijn reaffectatie of wedertewerkstelling niet noodzakelijk effectief uit te oefenen: een dienstonderbreking vormt dus geen beletsel. Zie voorbeeld 2 hierna;
- de benoeming is niet beperkt tot het volume van de reaffectatie of wedertewerkstelling. Zie eveneens voorbeeld 2 hierna;
- voor benoeming in een ander ambt of (voor de leraar svwo) in een opleiding of module waarvoor het personeelslid geen vereist maar een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft: zie verdere voorwaarden onder 9.2.8 en 9.2.9.

Voorbeelden

1 Een leraar svwo is op 1 september gereaffecteerd in niet-vacante uren in het eigen centrum. Op 15 oktober is in een ander centrum van hetzelfde centrumbestuur een betrekking vacant verklaard waarvoor de betrokkene een VE heeft. Indien deze leraar svwo kandideert voor vaste benoeming in die vacante uren en hij op 31 december nog steeds gereaffecteerd (of wedertewerkgesteld) is en bovendien ook voldoet aan de andere benoemingsvoorwaarden, komt hij in aanmerking voor benoeming op 1 januari.

2 Een administratief medewerker is sinds 1 september voor 4/32 gereaffecteerd in een niet-vacante betrekking in het eigen centrum, en hij bezet die reaffectatie nog steeds op 31 december. Op 15 oktober was een betrekking van 12/32 met dezelfde puntenwaarde vacant verklaard in een ander centrum van hetzelfde bestuur. De betrokkene kan in deze 12/32 worden benoemd, ook al is hij slechts voor 4/32 gereaffecteerd. Deze benoeming is zelfs mogelijk indien hij zijn betrekking van reaffectatie (of wedertewerkstelling) niet effectief uitoefent op 31 december omwille van ziekteverlof of een andere dienstonderbreking.

9.2.8 Het personeelslid heeft op 31 augustus een dienstanciënniteit van 360 dagen bereikt in het ambt waarin hij/zij vraagt te worden benoemd. De datum 31 augustus geldt voor alle wervingsambten, ook voor dat van administratief medewerker.

Voorbeeld

Een leraar svwo is wedertewerkgesteld in een interimbetrekking in het ambt van leraar svwo in het eigen centrum in een opleiding waarvoor hij een VE heeft. Na vacantverklaring kandideert hij voor benoeming in de betrekking waarin hij zelf wedertewerkgesteld is. Deze benoeming is enkel mogelijk indien het personeelslid op 31 augustus de anciënniteit van 360 dagen heeft bereikt in het ambt van leraar svwo.

9.2.9 Indien het gaat om de benoeming in het ambt van leraar svwo in een opleiding of module waarvoor het personeelslid geen vereist maar wel een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, moet de betrokkene op 31 augustus de anciënniteit van 360 dagen hebben bereikt in deze opleiding of module.

Voorbeeld

Een master in de taal- en letterkunde hoofdtaal Nederlands + BPB is wedertewerkgesteld in de opleiding Duits richtgraad 1 (VO-titel). Hij wenst hierin te worden benoemd. Het centrumbestuur zal nagaan of betrokkene in deze opleiding de anciënniteit van 360 dagen heeft bereikt.

9.2.10 Voor benoeming als administratief medewerker moet het personeelslid ten minste het diplomaniveau bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking die vacant werd verklaard. In een betrekking van 82 punten bv. kan een personeelslid enkel worden benoemd als hij/zij een diploma heeft van het niveau “ten minste bachelor”. Een master komt dus wel in aanmerking voor benoeming, maar een personeelslid met enkel “ten minste HSO” (en geen hoger diploma) niet. Zowel een bachelor als een master wordt in deze betrekking bezoldigd aan barema 158.

9.2.11 Indien het personeelslid voldoet aan alle gestelde voorwaarden (9.2.1 tot 9.2.10) en kandideert voor benoeming in de betrekking waarin hij/zij zelf gereaffecteerd of wedertewerkgesteld is, dan is het centrumbestuur verplicht om de benoeming aan dit personeelslid toe te kennen.

Indien het personeelslid voldoet aan alle gestelde voorwaarden (9.2.1 tot 9.2.10) en kandideert voor benoeming in een andere betrekking, dan is het centrumbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat eveneens aan de benoemingsvoorwaarden voldoet en ten minste dezelfde voorrangsrechten geniet (zie punt 8 en 10).

De vaste benoeming van een gereaffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid, stelt in een aantal gevallen een einde aan de benoeming waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, zodat het totale volume van vaste benoeming van het personeelslid gelijk blijft.

9.3 Vaste benoeming in de eigen betrekking van reaffectatie of wedertewerkstelling

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

9.3.1 Het personeelslid vraagt om te worden benoemd in (een deel van) de vacante betrekking waarin hij/zij **zelf gereaffecteerd of wedertewerkgesteld** is.

9.3.2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punt 4).

9.3.3 Het personeelslid voldoet aan de **voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden**: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 8).

9.3.4 Het personeelslid is op de datum van de vaste benoeming (1 januari) gereaffecteerd of wedertewerkgesteld in de betrekking waarin hij/zij vraagt te worden benoemd. Het personeelslid hoeft de opdracht van zijn reaffectatie of wedertewerkstelling niet noodzakelijk effectief uit te oefenen: een dienstonderbreking vormt dus geen beletsel.

9.3.5 Het personeelslid heeft op 31 augustus een dienstanciënniteit van 360 dagen in het ambt waarin hij/zij vraagt te worden benoemd. De datum 31 december geldt voor alle wervingsambten, ook voor dat van administratief medewerker.

> *Voorbeeld*
>
> *Een leraar svwo is sinds 1 september wedertewerkgesteld in een vacante betrekking van 2/32 in het ambt van administratief medewerker. Hij vraagt om op 1 januari nadien in die betrekking te worden benoemd. Deze benoeming is enkel mogelijk indien het personeelslid op 31 augustus voordien de anciënniteit van 360 dagen in dat ambt had.*

9.3.6 Indien het gaat om de benoeming in het ambt van leraar svwo in een betrekking waarvoor het personeelslid geen vereist maar wel een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, moet de betrokkene op 31 augustus de anciënniteit van 360 dagen hebben bereikt in deze opleiding of module.

> *Voorbeeld*
>
> *Een leraar svwo master in de taal- en letterkunde hoofdtaal Nederlands + BPB is wedertewerkgesteld in de opleiding Duits richtgraad 1 (VO-titel). Hij wenst hierin te worden benoemd. Het centrumbestuur zal nagaan of betrokkene in deze opleiding de anciënniteit van 360 dagen heeft bereikt.*

9.3.7 Voor benoeming als administratief medewerker of stafmedewerker moet het personeelslid ten minste het diplomaniveau bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking die vacant werd verklaard. In een betrekking van 82 punten bv. kan een personeelslid enkel worden benoemd als hij/zij een diploma heeft van het niveau “ten minste bachelor”. Een master

komt dus wel in aanmerking voor benoeming, maar een personeelslid met enkel “ten minste HSO” (en geen hoger diploma) niet. Zowel een bachelor als een master wordt in deze betrekking bezoldigd aan barema 158.

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

Indien een gereaffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid *na vacantverklaring* heeft gekandideerd voor benoeming in zijn betrekking van R/W, zal vaste benoeming wel verplicht zijn indien het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet: zie punt 9.2, en ook het voorbeeld hierna.

De vaste benoeming in de betrekking waarin het personeelslid zelf is gereaffecteerd of wedertewerkgesteld, stelt in de meeste gevallen een einde aan de benoeming waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, zodat het totale volume van vaste benoeming van het personeelslid gelijk blijft.

> *Voorbeeld*
>
> *Op 1 september 2020 werd een leraar svwo gereaffecteerd in een ander centrum in een opleiding waarvoor hij een VE heeft. Tot 30 november ging het om een interimbetrekking, maar op 1 december is deze betrekking vacant geworden doordat de vroegere titularis ontslag heeft gegeven.*
>
> - *Indien de betrokkene vraagt om reeds op 1 januari 2020 vast benoemd te worden in de betrekking van reaffectatie, heeft het centrumbestuur de mogelijkheid, maar niet de verplichting hem die benoeming toe te kennen: zie punt 9.3.*
> - *Indien hij nog niet wordt benoemd op 1 januari 2020 kan die betrekking op 15 oktober 2020 vacant worden verklaard. Als het gereaffecteerde personeelslid dan schriftelijk kandideert voor benoeming in zijn eigen betrekking van reaffectatie en hij daarin nog gereaffecteerd is op 1 januari 2021, moet de benoeming op die datum aan hem worden toegekend.*

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

Een personeelslid dat een verlof geniet om tijdelijk een andere opdracht op te nemen (TAO), hoeft[6] geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te hebben om voor vaste benoeming in aanmerking te komen. Zijn benoemingsmogelijkheid is evenwel beperkt tot het **volume en de betrekking** waarvoor de betrokkene *verlof* voor TAO heeft gekregen. De benoeming kan worden toegekend indien voldaan is aan alle voorwaarden die we hierna opsommen.

9.4.1 De betrekking is vacant maar is *niet* ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4).

9.4.2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punt 4).

9.4.3 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 8).

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

---

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

9.4.5 Het personeelslid heeft zich kandidaat gesteld **in de vorm en binnen de termijn** die vermeld zijn in de vacantverklaring: zie punt 8 van de mededeling "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten in het volwassenenonderwijs volgens de toestand van 15 oktober vanaf schooljaar 2022-2023".

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

De benoeming is in elk geval **beperkt** tot het **volume** van het verlof voor TAO dat het personeelslid geniet op 31 december.

De benoeming is eveneens beperkt tot de betrekking . Dat wil zeggen dat een benoeming op basis van een aanstelling in een tijdelijke andere opdracht enkel mogelijk is in de betrekking zelf van de tijdelijk andere opdracht. Dit impliceert dat je vanuit een tijdelijk andere opdracht niet kan benoemd worden in een andere betrekking van hetzelfde ambt of in een ander ambt.

Voorbeeld

Een leraar svwo neemt uit zijn vastbenoemde betrekking van 1/22 een verlof voor tijdelijk andere opdracht; zijn tijdelijk andere opdracht bedraagt 1/21. Hij heeft geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Indien aan de andere benoemingsvoorwaarden voldaan is, zou hij wel kunnen worden benoemd in 1/22ste, maar niet in 1/21ste, omdat dit gepondereerd méér bedraagt dan zijn verlof *voor TAO.*

9.4.7 Het personeelslid heeft op 31 augustus de anciënniteit bereikt van 360 dagen bij het centrumbestuur, waarvan 360 dagen in het ambt waarin hij/zij wil worden benoemd.

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

Voorbeelden

1 Een vastbenoemde leraar svwo van centrumbestuur A heeft via TAO voltijdse diensten gepresteerd in een centrum van centrumbestuur B: in 2018-2019 pas vanaf 1 januari, nadien het volledige schooljaar 2019-2020. In november 2020 kandideert hij voor vaste benoeming bij centrumbestuur B. Deze benoeming kan doorgaan op 1 januari 2021, omdat de betrokkene op 31 augustus 2019 de nodige 360 dagen dienstanciënniteit heeft bereikt bij centrumbestuur B.

2 Een voltijds vastbenoemd personeelslid heeft gedurende het volledige schooljaar 2018-2019 via een verlof voor TAO diensten gepresteerd bij het eigen centrumbestuur: voor 10/20 in het ambt van leraar svwo, en voor 16/32 in dat van administratief medewerker. Daarmee heeft hij op 31 augustus 2019 de volgende anciënniteit bereikt:

- *in het ambt van leraar svwo: 360 dagen (303 x 1,2); daarmee voldoet hij aan deze anciënniteitsvoorwaarde om benoemd te worden in het ambt van leraar svwo; zie evenwel ook punt 6.4.8 voor de module of opleiding waarin hij kan worden benoemd,*
- *in het ambt van administratief medewerker: 360 dagen. Daarmee voldoet hij ook aan de voorwaarden om op 1 januari 2020 benoemd te worden in dit ambt. Het personeelslid voldoet aan de voorwaarde 360 dagen binnen het eigen bestuur aangezien het om een TAO gaat binnen het eigen bestuur.*

9.4.8 Als het gaat om een benoeming in het ambt van leraar svwo: het personeelslid heeft **360 dagen dienstanciënniteit** verworven **in de module of de opleiding** waarin hij/zij wenst te worden benoemd. Deze voorwaarde wordt door de overheid zelfs gecontroleerd indien het gaat om een VE-titel. Deze anciënniteit hoeft niet noodzakelijk bereikt te zijn bij het centrumbestuur dat de benoeming toekent.

Het aantal dagen die gepresteerd zijn als tijdelijk leraar svwo wordt hierbij vermenigvuldigd met 1,2.

Voorbeeld

Een master in de Wiskunde + BPB, voltijds vast benoemd voor VE-modules, werd op 1 september 2020 voor de eerste keer als tijdelijke aangesteld in de module Initiatie in de informatica, en dit voor minder dan een halftijdse betrekking. Hij maakt hiervoor gebruik van het verlof voor TAO. Deze leraar komt op 1 januari 2021 nog niet in aanmerking voor vaste benoeming in deze module omdat hij daarin op 31 augustus 2020 dan nog geen 360 dagen anciënniteit heeft.

9.4.9 Voor benoeming als administratief medewerker moet het personeelslid ten minste het diplomaniveau bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking die vacant werd verklaard. In een betrekking van 82 punten bv. kan een personeelslid enkel worden benoemd als hij/zij een diploma heeft van het niveau "ten minste bachelor". Een master komt dus wel in aanmerking voor benoeming, maar een personeelslid met enkel "ten minste HSO" (en geen hoger diploma) niet. Zowel een bachelor als een master wordt in deze betrekking bezoldigd aan barema 158.

9.4.10 Indien een personeelslid voldoet aan alle hiervoor gestelde voorwaarden (9.4.1 tot 9.4.9), is het centrumbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat eveneens aan de benoemingsvoorwaarden voldoet en ten minste gelijke voorrangsrechten geniet (zie punt 8 en 10). We herinneren eraan dat benoeming op basis van TAO beperkt is tot het **volume** van het verlof voor TAO: zie reeds punt 9.4.6.

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

Voorbeeld

Een personeelslid is 10/20 vastbenoemd als leraar svvwo, en geniet een verlof voor TAO uit 3/20 om een tijdelijk andere opdracht op te nemen in het ambt van administratief medewerker. Na twee schooljaren heeft de betrokkene daarin de anciënniteit van 360 dagen bereikt, en kandideert hij voor benoeming. Op 1 januari wordt hij voor 4/32 benoemd in het ambt van administratief medewerker. Een benoeming voor 5/32 zou niet mogelijk zijn, aangezien dat gepondereerd méér is dan zijn verlof voor TAO uit 3/20.

Vanaf dan is hij benoemd voor 10/20 in het ambt van leraar svwo en voor 4/32 in het ambt van administratief medewerker. De benoeming via TAO is immers niet in mindering gekomen van zijn benoeming in het ambt waaruit hij een verlof voor TAO genoot.

Door zijn vaste benoeming in die 4/32 in het ambt van administratief medewerker kunnen die uren geen tijdelijk andere opdracht meer zijn, en eindigt zijn verlof voor TAO uit 3/20 in het ambt van leraar svwo. Desgewenst kan hij er nadien een andere dienstonderbreking in nemen.

9.5 Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar

Een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en nog maar tijdelijk is aangesteld of deeltijds vastbenoemd is, moet[7] op zijn verzoek vast benoemd worden in een vacante betrekking in een wervingsambt indien alle voorwaarden zijn vervuld die we hierna opsommen.

[7] Voor het absolute voorrangsrecht op vaste benoeming voor deze personeelsleden verwijzen we naar punt 10.3 van deze mededeling.

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

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

9.5.2 Het personeelslid heeft aan het centrumbestuur vóór de ingangsdatum van de benoeming (1 januari) duidelijk en bij voorkeur schriftelijk te kennen gegeven dat hij/zij wenst te worden benoemd.

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

9.5.4 Het personeelslid is sinds 1 februari voorafgaand aan de datum van vaste benoeming in dienst in het centrum waar de betrekking te begeven is. Voor vaste benoeming op 1 januari 2023 moet het personeelslid dus sinds 1 februari 2022 (of eerder) in dienst zijn in het betrokken centrum.

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

9.5.5 De betrekking is vacant en is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4).

9.5.6 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punt 4).

9.5.7 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdambt enz. (zie punt 8).

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

- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 9.1.7 (TADD-aanstelling in het ambt), 9.1.8 (voor de leraar svwo: recht op TADD opgebouwd in de VO-opleiding of -module) en 9.1.9 (diplomaniveau voor de administratief medewerker), maar niet de voorwaarden onder 9.1.5 en 9.1.6 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn);

- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van de toestand van reaffectatie of wedertewerkstelling**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 9.2.6 (toestand van reaffectatie of wedertewerkstelling), 9.2.7 (anciënniteit in het ambt), 9.2.8 (anciënniteit in de VO-opleiding of -module) en 9.2.9 (diplomaniveau voor de administratief medewerker en stafmedewerker), maar niet de voorwaarden onder 9.2.5 en 9.2.6 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn);

- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van een verlof voor TAO**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 9.4.6 (verlof voor TAO), 9.4.7 (anciënniteit bij het centrumbestuur en in het ambt), 9.4.9 (anciënniteit in de opleiding of module) en 9.4.10 (diplomaniveau voor de administratief medewerker), maar niet de voorwaarden onder 9.4.4 en 9.4.5 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn).

9.5.9 Indien alle opgesomde voorwaarden vervuld zijn, moet het centrumbestuur de benoeming aan de betrokkene toekennen. Personeelsleden die aan al deze voorwaarden voldoen, genieten immers het hoogste voorrangsrecht onder alle kandidaten voor vaste benoeming: zie punt 10 van deze mededeling.

10 Voorrangsregels

10.1 Geen voorrangsrecht indien niet voldaan is aan de benoemingsvoorwaarden

Een personeelslid kan slechts voorrang voor benoeming laten gelden indien hij/zij voldoet aan de benoemingsvoorwaarden die zijn opgesomd in de punten 8 en 9 van deze mededeling. Het is dus pas wanneer er verschillende kandidaten aan de benoemingsvoorwaarden blijken te voldoen, dat de voorrangsregels ter sprake kunnen komen die we verder overlopen.

Merk op:

- er bestaat geen hiërarchie tussen de verschillende manieren waarop een personeelslid kan voldoen aan de benoemingsvoorwaarden: een benoeming op basis van TADD-aanstelling heeft m.a.w. geen voorrang op benoeming op basis van een verlof voor TAO of op basis van een re-affectatie / wedertewerkstelling: tussen de personeelsleden die aan een van die voorwaarden voldoen, wordt de voorrang enkel bepaald door de criteria die we hierna toelichten;

- het personeelslid hoeft zijn voorrangsrecht niet in te roepen: het centrumbestuur moet dus zelf nagaan of de kandidaten die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, ook voorrangsrecht genieten.

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

1° personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt (zie verder punt 10.3);

2° deeltijds vastbenoemd personeelslid dat zijn benoeming wil uitbreiden en bij het centrumbestuur ten minste 960 dagen anciënniteit heeft in de betrokken personeelscategorie (zie verder punten 10.4 en 10.5);

3° deeltijds vastbenoemd personeelslid dat zijn benoeming wil uitbreiden (zie verder punt 10.4) maar bij het centrumbestuur nog geen 960 dagen anciënniteit heeft in de betrokken personeelscategorie;

4° tijdelijk personeelslid met ten minste 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie bij het centrumbestuur (zie verder punt 10.5);

5° tijdelijk personeelslid.

Indien **meerdere personeelsleden** aan de benoemingsvoorwaarden voldoen én gelijke voorrangsrechten genieten, dan legt het centrumbestuur **aanvullende criteria** vast die ze zal hanteren om een benoeming toe te kennen. Deze criteria worden onderhandeld in het lokaal comité.

Mogelijke criteria kunnen zijn: dienstanciënniteit in het centrum, dienstanciënniteit bij het centrumbestuur, dienstanciënniteit algemeen, beoordeling door bestuur, …

10.2 De voorrang geldt enkel voor een concrete betrekking

De voorrang die een personeelslid kan laten gelden om te worden benoemd, wordt enkel afgewogen tegenover de andere personeelsleden die kandideren voor benoeming in dezelfde betrekking. Ze geldt niet tegenover personeelsleden die in andere betrekkingen kandideren. Dit principe is vooral belangrijk wanneer benoeming niet in alle vacante betrekkingen mogelijk is omdat het centrum betrekkingen inricht op basis van leraarsuren of van punten die zijn overgenomen van een ander centrum of van het voorgaande schooljaar (zie punt 4)

Voorbeeld

In een centrum zijn 12 leraarsuren vacant verklaard in het ambt van leraar svwo. Er kan echter slechts in 3 leraarsuren een benoeming worden toegekend, omdat 9 van de 12 vacante leraarsuren zijn ingericht op basis van overgenomen uren.

Twee leraars svwo hebben geldig gekandideerd voor benoeming: A is al deeltijds vastbenoemd, en B is nog volledig tijdelijk (TADD). Beiden hebben een vereist bekwaamheidsbewijs voor de betrekking waarin ze willen benoemd worden.

- *Indien beiden gekandideerd hebben voor dezelfde betrekking (bv. allebei voor de opleiding Webontwikkelaar), dan geniet A voorrangsrecht als deeltijds vastbenoemde: zie 10.4.*
- *Indien beiden echter voor verschillende betrekkingen gekandideerd hebben (bv. deeltijds vastbenoemde A voor de opleiding Bakker, en TADD'er B voor de opleiding Fotograaf), dan kan het centrumbestuur kiezen in welke opleiding het een benoeming zal toekennen.*
    - *Als het bestuur de 3 benoembare leraarsuren situeert in de opleiding Fotograaf, komt enkel TADD'er B in aanmerking voor benoeming.*
    - *Als het bestuur de 3 benoembare leraarsuren situeert in de opleiding Webontwikkelaar, komt enkel personeelslid A in aanmerking voor benoeming.*
    - *Het bestuur kan er ook voor kiezen om 2 van de benoembare leraarsuren te situeren in de ene opleiding, en het derde uur in de andere opleiding.*

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

Een personeelslid dat nog maar tijdelijk aangesteld of nog maar deeltijds vastbenoemd is en de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, *moet* benoemd worden indien het de vaste benoeming heeft aangevraagd bij het centrumbestuur én aan alle decretale voorwaarden voldoet én bovendien vanaf 1 februari voordien in dienst is in het centrum waar de benoeming kan worden toegekend: zie reeds punt 9.5 van deze mededeling. De betrekking hoefde niet vacant verklaard te zijn op 15 oktober voordien, maar moet uiteraard wel vacant zijn op 1 januari.

Deze verplichting tot benoeming gaat boven de eventuele voorrangsrechten die andere kandidaten kunnen laten gelden op basis van hun deeltijdse vaste benoeming en/of hun dienstanciënniteit van 960 dagen in de betrokken personeelscategorie[8].

<u>Voorbeelden</u>

1 Een personeelslid is op 1 september 2020 in dienst getreden in een centrum, nl. in een vacante betrekking van administratief medewerker. Hij had toen reeds de leeftijd van 55 jaar, maar had helemaal nog geen anciënniteit in het onderwijs. Hij vraagt om op 1 januari 2021 te worden benoemd in zijn eigen betrekking die nog steeds vacant is. Deze benoeming is niet mogelijk, aangezien de betrokkene op 31 december 2020 nog niet is aangesteld voor doorlopende duur.

2 Een leraar svwo (geboren op 19 april 1963) is sinds 1 september 2020 in centrum A aangesteld voor doorlopende duur in een niet-vacante betrekking ter vervanging van een titularis in loopbaanonderbreking. Op 1 januari 2021 wordt deze betrekking vacant door pensionering, en de tijdelijke leraar svwo blijft erin aangesteld: nu als titularis. Hoewel deze betrekking niet vacant was verklaard op 15 oktober, vraagt de tijdelijke leraar svwo om daarin te worden benoemd.

Aangezien de betrokkene op 31 december 2020 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en op die datum is aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van leraar svwo en bovendien al sinds 1 februari 2020 (en zelfs al eerder) in dienst is in centrum A, <u>moet</u> hij worden benoemd op 1 januari 2021. Zijn benoeming zou even goed verplicht zijn indien de betrekking wel vacant was verklaard en er andere personeelsleden (zelfs deeltijds vastbenoemden) zouden gekandideerd hebben voor benoeming in die betrekking.

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

3 Op 1 januari kan een benoeming worden toegekend in één leraarsuur Frans richtgraad 1. Hierop maken twee personeelsleden aanspraak; beiden voldoen aan de benoemingsvoorwaarden.

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

De benoeming moet aan personeelslid B worden toegekend.

10.4 Deeltijds vastbenoemde personeelsleden die hun benoeming willen uitbreiden

In eerste instantie moet worden nagegaan of het personeelslid wel voldoet aan de **benoemingsvoorwaarden**. Louter het gegeven van de deeltijdse benoeming volstaat dus niet om bijkomend te kunnen worden benoemd. De benoemingsvoorwaarden kunt u verifiëren a.d.h.v. punt 8 van deze mededeling. Zie voorbeelden 1 en 2 hierna.

De personeelsleden die deeltijds vastbenoemd zijn in een bepaald ambt én voldoen aan de benoemingsvoorwaarden, hebben voor de uitbreiding van hun benoeming *in datzelfde ambt* voorrang op tijdelijke personeelsleden: zie voorbeeld 4 hierna. Deze voorrang geldt voor alle centra van het centrumbestuur. Dit voorrangsrecht is wel beperkt tot de uitbreiding van benoeming in het ambt waarvoor het personeelslid reeds gedeeltelijk is benoemd, op voorwaarde dat hij/zij:

- ofwel in het bezit is van een vereist bekwaamheidsbewijs (organiek of bij overgangsmaatregel: VE of OM/VE) voor de aangeboden prestaties: zie voorbeeld 3 hierna;
- ofwel in het bezit is van een voldoend geacht bekwaamheidsbewijs (organiek of bij overgangsmaatregel: VO of OM/VO) en hij/zij daarenboven bij het centrumbestuur reeds vast benoemd is in hetzelfde ambt en, voor de leraar svwo , in dezelfde module of opleiding als de aangeboden prestaties. Zie eveneens voorbeeld 3 hierna.

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

- als voltijds vastbenoemd indien hij/zij bij één centrumbestuur benoemd is voor een voltijdse opdracht in één enkel ambt, zelfs als hij/zij aan verschillende centra geaffecteerd is;
- als **deeltijds vastbenoemd** indien hij/zij in totaal misschien wel voor een voltijdse opdracht is benoemd, doch in verschillende ambten en/of bij verschillende centrumbesturen.

Voorbeelden

- *Personeelslid A is halftijds vastbenoemd als leraar svwo, halftijds als administratief medewerker. Voor het voorrangsrecht wordt hij als deeltijds vastbenoemde beschouwd.*
- *Personeelslid B is in het ambt van leraar svwo halftijds vastbenoemd bij centrumbestuur X en halftijds bij centrumbestuur Y. Voor het voorrangsrecht wordt hij als deeltijds vastbenoemde beschouwd.*
- *Personeelslid C is voltijds vastbenoemd als leraar svwo bij centrumbestuur Y: deeltijds in centrum 1, deeltijds in centrum 2 (zelfde bestuur). Voor het voorrangsrecht wordt hij als **voltijds** vastbenoemde beschouwd; hij geniet dus geen voorrang als deeltijds vastbenoemde.*

Binnen de groep van personeelsleden die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen én voorrang kunnen laten gelden omdat zij hun deeltijdse vaste benoeming willen uitbreiden, wordt dan de hoogste voorrang toegekend aan de personeelsleden die op 31 augustus bij dat centrumbestuur de

anciënniteit van 960 dagen bezitten in de betrokken personeelscategorie in het schooljaar dat voorafgaat aan de datum van de vaste benoeming. Zie hiervoor verder punt 10.5.

Voorbeelden

1 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs is in het ambt van leraar svwo halftijds vastbenoemd en in datzelfde ambt halftijds aangesteld voor doorlopende duur. In zijn centrum is een betrekking van administratief medewerker vacant verklaard waarvoor de betrokkene een vereist bekwaamheidsbewijs heeft en waarvoor hij kandideert. Hij komt echter niet in aanmerking voor een vaste benoeming als administratief medewerker omdat hij niet in dat ambt voor doorlopende duur is aangesteld. Van enige voorrang kan er dus geen sprake zijn.

2 Een master + BPB is halftijds vastbenoemd als administratief medewerker en halftijds vastbenoemd als leraar svwo. Hij kandideert voor uitbreiding van zijn vaste benoeming in het ambt van leraar svwo; omdat hij daarin reeds deeltijds vastbenoemd is, meende hij voorrangsrecht te genieten. Omdat hij echter op 31 december niet is aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van leraar svwo, voldoet hij niet aan die benoemingsvoorwaarden en kan hij zijn benoeming in dit ambt dus niet uitbreiden op 1 januari.
Indien hij echter op 31 december zou gebruikmaken van een verlof voor tijdelijk andere opdracht, kan hij wel voor vaste benoeming in aanmerking komen (zie punt 9.4) en eventueel ook voorrangsrecht genieten.

3 Een leraar svwo is deeltijds vastbenoemd in de opleiding Engels waarvoor hij een vereist bekwaamheidsbewijs heeft; daarnaast is hij voor doorlopende duur aangesteld in de opleiding Economie, waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft. Indien hij kandideert voor benoeming in Economie, kan hij hierbij nog geen voorrangsrecht inroepen, aangezien hij voor die opleiding (VO) nog niet benoemd is. Indien hij echter zou kandideren voor uitbreiding van zijn benoeming in de opleiding Engels (VE) zou hij wél voorrang genieten.

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

5 Een personeelslid is voor een volledige betrekking benoemd in het ambt van administratief medewerker bij een zelfde centrumbestuur, maar in twee verschillende centra. Indien hij kandideert voor uitbreiding van zijn benoeming in een van beide centra, geniet hij hierbij geen voorrang als deeltijds vastbenoemde: hij is immers reeds voltijds vastbenoemd in één ambt bij één centrumbestuur.

10.5 Personeelsleden met 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie

Een personeelslid dat bij het centrumbestuur 960 dagen dienstanciënniteit heeft in een betrekking van de betrokken personeelscategorie (d.w.z. het ondersteunend personeel *of* het bestuurs- en onderwijzend personeel) en dat voldoet aan de benoemingsvoorwaarden (zie punten 8 en 9), heeft voorrang op kandidaten die deze 960 dagen dienstanciënniteit nog niet bezitten: zie art. 35 § 2 van het decreet Rechtspositie. Deze anciënniteit wordt voor alle ambten vastgesteld op **31 augustus** voorafgaand aan de benoeming, en moet bereikt zijn bij het centrumbestuur dat de benoeming toekent.

De wijze waarop de anciënniteit wordt berekend, is toegelicht in punt 7 van de mededeling op onze pro-pagina "Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming en reaffectatie".

Voorbeeld

Een personeelslid is voltijds vastbenoemd als leraar svwo, en werd via een verlof voor tijdelijk andere opdracht twee volledige schooljaren voltijds aangesteld in het ambt van administratief medewerker. Hij kandideert voor benoeming in het ambt van administratief medewerker. Na twee volledige schooljaren heeft hij de nodige anciënniteit van 360 dagen in dat ambt ruimschoots bereikt. Daarmee voldoet hij wel aan de benoemingsvoorwaarde (zie punt 9.4), maar hij kan nog geen voorrang inroepen tegenover andere kandidaten, aangezien hij in de categorie van het ondersteunend personeel nog geen 960 dagen anciënniteit heeft bereikt.

11 Administratief dossier

11.1 Schriftelijke overeenkomst

Elke vaste benoeming wordt schriftelijk vastgelegd. Een model van arbeidsovereenkomst (contract) van vaste benoeming vindt u als bijlage van deze mededeling op onze pro-pagina.

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

11.2 Mededeling aan het AHOVOKS

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

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

11.2.1 Vorm van het bericht: RL-1

Alle vaste benoemingen worden via een elektronisch bericht RL-1 meegedeeld aan het werkstation.

De dienstanciënniteit voor het recht op TADD moet niet afzonderlijk worden aangetoond tegenover de overheid, evenmin als de relatie tussen de vacantverklaring en de vaste benoeming.

De administratie zal deze benoemingsvoorwaarden zelf controleren op basis van haar databanken en zal een benoeming geen uitwerking verlenen t.a.v. de overheid indien bv. niet was aangeduid dat het personeelslid op 31 december tijdelijk was aangesteld voor doorlopende duur en ook geen verlof voor TAO geniet of gereaffecteerd / wedertewerkgesteld is.

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

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

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

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

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

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

11.3 Uitwerking ten aanzien van de overheid

De vaste benoeming is een contractuele band tussen centrumbestuur en personeelslid. De benoeming wordt dus niet toegekend door de overheid; ze heeft wel uitwerking ten aanzien van de overheid (o.a. inzake salaristoelagen, pensioenrechten enzovoort) indien is voldaan aan de decretale voorwaarden tot benoeming, die zijn toegelicht in punt 6 van deze mededeling. De administratie zal dan ook bij elke melding van vaste benoeming nagaan of alle voorwaarden vervuld zijn.

Eenmaal dat is gebeurd, zullen het centrumbestuur en het personeelslid een loopbaanfiche ontvangen, waaruit de gewijzigde administratieve toestand van de betrokkene blijkt. Indien de administratie binnen het jaar na de mededeling niet gereageerd heeft, heeft de benoeming uitwerking gekregen tegenover de overheid.[9]

11.4 Beperking tot hoofdambt

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

Indien een personeelslid dat voor het geheel reeds voltijds vastbenoemd is, toch kandideert voor een bijkomende benoeming, kan hij die benoeming wel verkrijgen indien hij aan alle voorwaarden voldoet, maar dan moet hij zelf gedeeltelijk ontslag geven om zodoende zijn benoeming beperkt te houden tot hoofdambt. Deeltijds ontslag is evenwel enkel mogelijk mits het akkoord van het betrokken bestuur (zie onze pro-pagina “Einde aanstelling en ontslag”).

> *Voorbeelden*
>
> *1 Een personeelslid is halftijds vastbenoemd als leraar svwo en halftijds als administratief medewerker. Via TAO bekleedt hij in een centrum dat enkel svwo aanbiedt, een halftijdse vacante betrekking van adjunct-directeur; in dat ambt wordt hij halftijds vastbenoemd. Hij moet bij het centrumbestuur zijn ontslag vragen voor een halftijdse betrekking: ofwel uit het ambt van leraar svwo, ofwel uit dat van administratief medewerker.*
>
> *2 Een leraar svwo is voltijds vastbenoemd bij centrumbestuur A. Via TAO wordt hij aangesteld bij centrumbestuur B, en daar verkrijgt hij na verloop van tijd een nieuwe voltijdse benoeming. De betrokkene moet zijn ontslag bij centrumbestuur A formeel bevestigen.*

11.5 Opdracht op datum van de vaste benoeming

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

---

[9] Zie artikel V.11 van de Codificatie sommige bepalingen betreffende het onderwijs.

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

Soms opteert men ervoor om het personeelslid de opdracht te laten verderzetten die hij/zij reeds uitoefende op 31 december, in plaats van de betrekking waarin hij wordt benoemd op 1 januari. In dit geval kan het verlof voor TAO een uitkomst bieden, op voorwaarde dat het volume van de uitgeoefende andere opdracht minstens even groot is als het volume van het verlof voor TAO. Meer hierover leest u in de punten 9 en 10 van onze mededeling op onze pro-pagina "Tijdelijk andere opdracht". Let wel: omdat het vastbenoemde personeelslid nu de nieuwe titularis is van die betrekking, kan de vervanger van zijn verlof voor TAO pas bezoldigd worden vanaf de eerste schooldag na de kerstvakantie. Meer info vind je op onze pro-pagina "Tijdelijke vervanging van gesubsidieerde personeelsleden in het volwassenenonderwijs". Opgelet: vanaf het schooljaar 2018-2019 stond de minister uitzonderlijk toe dat de vervanging VTAO toch kon bezoldigd worden vanaf 1 januari. Merk wel op dat deze uitzondering enkel geldt als het nieuw vastbenoemde personeelslid een verlof voor TAO neemt, niet als hij een ander verlofstelsel opneemt.

Onder bepaalde voorwaarden zal het tijdelijke personeelslid sowieso worden doorbetaald voor alle dagen van de kerstvakantie: meer info vind je op onze pro-pagina "salaris en vergoedingen".

Voorbeeld

Een leraar svwo is in centrum A voor 17/20 vastbenoemd en voor 3/20 tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur in een niet-vacante betrekking. Een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in een vacante betrekking van 3/20 was aangeboden in centrum B van hetzelfde centrumbestuur, maar dat aanbod had hij geweigerd omdat hij verkoos voltijds te fungeren in centrum A. Op 1 januari wordt hij wel in centrum B bijkomend vast benoemd in die vacante betrekking van 3/20.

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

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

12 Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming

Bij zijn vaste benoeming verwerft een personeelslid recht op een opdracht voor een bepaald volume en in een bepaald ambt en, voor de leraar svwo: binnen een bepaalde draagwijdte, d.w.z. in een bepaalde module of opleiding. Dit verduidelijken we hierna voor de verschillende ambten afzonderlijk.

Vanaf dan heeft het personeelslid enkel recht op een opdracht binnen dat bepaalde volume en binnen die draagwijdte. Een opdracht buiten dat volume en buiten de draagwijdte van zijn vaste benoeming kan het personeelslid niet verkrijgen als vastbenoemde, maar enkel als tijdelijk personeelslid (bv. via TAO of via wedertewerkstelling na terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking).

Recht op een opdracht voor een groter volume, in een ander ambt of buiten de oorspronkelijke draagwijdte van zijn benoeming kan het personeelslid enkel opeisen via een nieuwe vaste benoeming. Daarvoor moet hij/zij opnieuw voldoen aan de voorwaarden die zijn opgesomd in punt 6 van deze mededeling.

Voorbeelden

1 Een master + BPB is uitsluitend in het ambt van leraar svwo vastbenoemd. Een opdracht in het ambt van stafmedewerker kan hij niet bekleden als vastbenoemde, aangezien hij benoemd is in het ambt van leraar svwo en niet in dat van stafmedewerker.

2 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs is voor 4/20 vastbenoemd als leraar svwo en voor 4/32 als administratief medewerker. In het ambt van leraar svwo kan hij geen opdracht van 7/20 als vastbenoemde krijgen, maar eventueel wel voor 4/20 als vastbenoemde en voor 3/20 als tijdelijk personeelslid of via een verlof voor TAO.

12.1 Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming: administratief medewerker en stafmedewerker

De **omvang** (d.w.z. het volume, het aantal uren) waarvoor een administratief medewerker en stafmedewerker is benoemd, is vastgelegd bij de vaste benoeming. Ook wanneer het personeelslid als benoemde een betrekking van een hogere puntenwaarde krijgt, blijft het recht hebben op het aantal uren waarvoor hij/zij benoemd is.

De **draagwijdte** van de vaste benoeming van een personeelslid is beperkt tot het ambt waarin hij/zij is benoemd (art. 32 van het decreet Rechtspositie), maar niet tot een bepaalde puntenwaarde.

Eenmaal benoemd als administratief medewerker of en stafmedewerker, mag het personeelslid ook als benoemde worden aangesteld in een betrekking van een hogere puntenwaarde binnen datzelfde ambt, althans voor zover het personeelslid ten minste het overeenstemmende diplomaniveau bezit. Hiervoor is geen nieuwe vaste benoeming nodig. Dergelijke “opwaardering” is uiteraard enkel mogelijk indien het centrum over voldoende punten beschikt: het aantal uren waarvoor het personeelslid benoemd is, kan immers niet worden verminderd door het centrumbestuur.

Eenmaal het personeelslid als vastbenoemde een betrekking van een hogere puntenwaarde en een hogere salarisschaal heeft verkregen, heeft hij/zij daarop recht en kan hij/zij bij de verdeling van de betrekkingen in een later schooljaar niet meer worden verschoven naar een betrekking met een lagere puntenwaarde en lagere salarisschaal.

Zie art. 9 § 1 ten 5° en art. 18 van het Reaffectatiebesluit, en punt 5.6 van de Ministeriële omzendbrief 13/CC/VB/ML.

Voorbeeld

Een personeelslid met een diploma van bachelor is voltijds vastbenoemd als administratief medewerker op het niveau “ten minste HSO” (63 punten, barema 122).

Op 1 september beslist het centrumbestuur de betrekking in te richten op het niveau “ten minste bachelor”. Het personeelslid kan op basis van zijn diploma van bachelor deze betrekking als vastbenoemd personeelslid blijven innemen, vermits dit tot de draagwijdte van zijn vaste benoeming behoort. Er is in dit geval dus geen nieuwe vaste benoeming nodig. Voortaan kost de voltijdse betrekking van dit personeelslid 82 punten, en wordt hij/zij bezoldigd aan barema 158.

12.2 Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming: leraar svwo

De **omvang** van de vaste benoeming van een leraar svwo is beperkt tot het gepondereerde volume waarvoor de benoeming is toegekend. Een leraar die benoemd is voor bv. 4/20, heeft recht op een opdracht als vastbenoemde voor 2 000 / 10 000.

Wanneer de opdracht van een leraar svwo later wordt verschoven naar een ander studiegebied waar een andere prestatienoemer geldt, kan het volume van zijn opdracht als vastbenoemde een fractie groter zijn dan het volume waarvoor de benoeming was verleend en aan de overheid was

meegedeeld. Een kleiner volume kan hem niet worden toegekend, gezien het volume waarop hij contractueel recht heeft door zijn vaste benoeming.

Voorbeeld

Een leraar svwo werd vastbenoemd voor 9/20 en 12/22, hetzij samen 9 954 / 10 000. Zijn recht op benoeming blijft beperkt tot dat volume. Indien zijn opdracht een volgend schooljaar volledig wordt verschoven naar modules of opleidingen in een studiegebied waar de noemer /20 geldt, mag hij daarin een voltijdse opdracht van 20/20 als vastbenoemde krijgen: met een uur minder zou immers niet voldaan zijn aan zijn recht op benoeming. De opdracht van 20/20 wordt aanvaard door de overheid, aangezien het recht op vaste benoeming van dit personeelslid niet met een volledig uur werd overschreden.

De **draagwijdte** van de benoeming van een leraar svwo omvat niet enkel de opleiding of module waarin de benoeming is toegekend, maar omvat bovendien ook alle opleidingen en modules in het ambt van leraar svwo waarvoor de betrokkene een vereist bekwaamheidsbewijs heeft: zie voorbeeld 1 hierna.

Ook wanneer de opdracht van een leraar svwo verschuift naar ander modules of opleidingen maar nog steeds binnen de draagwijdte en het volume van zijn vaste benoeming, is géén nieuwe vaste benoeming nodig: zie voorbeeld 2 hierna.

Enkel voor de uitbreiding van de vaste benoeming van een leraar svwo tot een opleiding of module waarvoor hij geen VE maar een VO heeft en waarvoor hij nog niet werd benoemd, is een nieuwe vaste benoeming nodig: zie voorbeeld 3 hierna.

Voorbeelden

1 Een bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs werd vastbenoemd als leraar svwo voor de module ICT waarvoor hij een VO heeft. De draagwijdte van zijn vaste benoeming omvat niet enkel deze bepaalde module waarvoor hij een VO heeft, maar ook alle opleidingen en modules in het ambt van leraar svwo waarvoor hij een VE heeft.

2 Een master in de geschiedenis + BPB werd benoemd voor 18/20 in VE en voor 2/20 in de VO-opleiding Engels richtgraad 1. Hij kan ook een voltijdse opdracht als vastbenoemde krijgen in andere opleidingen of modules waarvoor hij een VE heeft, en/of in de opleiding Engels richtgraad 1: hiervoor is geen nieuwe vaste benoeming nodig, aangezien deze opdracht nog steeds tot de draagwijdte van zijn vaste benoeming behoort.

3 Een master in de wiskunde + BPB is voltijds vastbenoemd, maar uitsluitend in VE. Indien hij de draagwijdte van zijn benoeming wil uitbreiden tot een module of opleiding waarvoor hij geen VE maar wel een VO heeft, is een nieuwe vaste benoeming nodig. Dit is mogelijk via een verlof voor TAO: zie punt 6.4.