

## MEDEDELING

---

Referentienummer: M\_PER\_2019\_010

Datum: 2009-09-29

Gewijzigd: 2021-10-28

Contact: Dienst Personeel - dienst\_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen -  
02 507 07 01

---

### De betrekkingen in het ambt van directeur in het gewoon en buitengewoon so; het mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur

#### INHOUD

1	Inleiding.....	2
2	Reglementering.....	2
3	Betrekking van directeur inherent aan de school .....	2
3.1	Directeur in een school voor gewoon secundair onderwijs.....	2
3.2	Directeur in een school voor buitengewoon secundair onderwijs .....	4
4	Bijkomende betrekking van directeur op basis van punten van de voorafname.....	5
5	Deelbaarheid van de betrekking van directeur .....	6
6	Inzetbaarheid buiten de eigen school.....	6
6.1	Inzetbaarheid voor andere scholen van het schoolbestuur.....	6
6.2	Inzetbaarheid voor de totaliteit van de scholengemeenschap.....	7
7	De algemeen directeur.....	8
7.1	Het mandaat van algemeen directeur.....	8
7.2	Eventuele vrijstelling van de algemeen directeur.....	9
8	De coördinerend directeur .....	9
8.1	Mandaat van coördinerend directeur .....	9
8.2	Eventuele vrijstelling van de coördinerend directeur .....	11
9	Niet-organieke personeelsformatie toegevoegd aan de scholengemeenschap .....	11
10	Prestatiestelsel .....	12

## 1 Inleiding

Binnen de organisatie van een school speelt de directeur een cruciale rol. Hij vertegenwoordigt het schoolbestuur op vele vlakken, zowel naar externen toe als naar personeel, leerlingen en ouders. Belast met een zeer brede verantwoordelijkheid behartigt hij de dagelijkse leiding van de school; hij is er zelfs de spilfiguur van.

Deze mededeling gaat niet in op de taken of functiebeschrijving van de directeur, maar focust zich op de vraag onder welke voorwaarden een **betrekking** van directeur kan worden **ingericht** in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, en voor welke scholen de betrokkene kan worden ingezet. De unieke positie die de directeur inneemt, brengt immers mee dat het oprichten van een betrekking in dit ambt strikt gereguleerd is. Achtereenvolgens behandelt deze mededeling:

- de betrekking van directeur die inherent is aan elke school;
- een bijkomende betrekking van directeur binnen de voorafname van punten door de scholengemeenschap;
- de deelbaarheid van de betrekking;
- de inzetbaarheid buiten de eigen school;
- het mandaat van algemeen directeur;
- het mandaat van coördinerend directeur;
- de niet-organieke betrekkingen;
- het prestatiestelsel.

Voor **verdere informatie** verwijzen we naar de volgende mededelingen:

- ["Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten"](#);
- ["Functiebeschrijvingen, functioneringsgesprekken en evaluatie"](#) en de modellen daarbij.

## 2 Reglementering

- [Art. 30, 207 en 296 van de Codex Secundair Onderwijs](#);
- [Art. 44quaterdecies en 44quinquiesdecies van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991](#);
- [Art. 88 van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap](#);
- [Besluit van de Vlaamse Regering van 26 januari 2001 betreffende de mandaten van directeur, algemeen directeur en coördinerend directeur in het niet-tertiair onderwijs](#);
- [Punt 2 van de Ministeriële omzendbrief SO 55 "Ambt van directeur en pakket 'uren-leraar' in het voltijds \[gewoon\] secundair onderwijs"](#);
- [Punt 4.1 van de Ministeriële omzendbrief SO/2011/01\(buso\) "Omkadering in het buitengewoon secundair onderwijs"](#);
- [Ministeriële omzendbrief PERS/2000/GDH: "Mandaten algemeen directeur en coördinerend directeur - Toekenning van een financiële vergoeding"](#);
- [Ministeriële omzendbrief PERS/2009/06 "Aanwending van de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs"](#).

## 3 Betrekking van directeur inherent aan de school

### 3.1 Directeur in een school voor gewoon secundair onderwijs

Elke school voor **gewoon voltijds secundair onderwijs** heeft recht op één voltijdse betrekking van directeur; deze betrekking is zgn. "inherent aan de school": elke school die nog kan worden gesubsidieerd heeft automatisch recht op één voltijdse betrekking in dit ambt; deze betrekking wordt m.a.w. niet aangerekend op de globale puntenenveloppe. Deze betrekking wordt ook toegekend

aan **autonome centra**<sup>1</sup> voor deeltijds beroepssecundair onderwijs (dbso) alsook aan scholen die gedwongen zijn af te bouwen omdat ze de rationalisatienorm niet bereiken.

Deze voltijdse betrekking kan eventueel worden verdeeld over twee halftijdse titularissen: zie punt 6.

Benoeming in het ambt van directeur is niet mogelijk in een bijkomende betrekking van directeur die is opgericht met de punten van de voorafname (zie punt 4), maar wel in de betrekking van directeur die inherent is aan de school: daarin kan één personeelslid voltijds of kunnen twee verschillende personeelsleden elk halftijds **benoemd** worden. Zo lang dat niet gebeurt is, komt de betrekking in aanmerking voor reffectatie<sup>2</sup>. Voor het statuut van de directeur verwijzen we verder naar de mededeling "[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten](#)".

De directeur van een school voor gewoon so is volledig **klasvrij** op voorwaarde dat de school op de gebruikelijke teldatum de volgende norm bereikt: (onderstaande normen mogen niet worden verward met de rationalisatienorm<sup>3</sup> voor de scholen)

- *120 regelmatige leerlingen* voor een school die enkel de eerste graad of de eerste en tweede graad organiseert én onder dat instellingsnummer in de subsidiëringsregeling werd opgenomen vanaf of na 1 september 1989 (beide voorwaarden moeten samen vervuld zijn);
- *83 regelmatige leerlingen* voor de andere scholen.

Wat wordt bedoeld met "**de gebruikelijke teldatum**" voor het gewoon so, leest u in de [bijlage](#) bij de mededeling "De globale puntenenveloppe".

Indien het vereiste aantal van 83 resp. 120 regelmatige leerlingen niet wordt bereikt, moet de directeur worden **belast met een halve onderwijsopdracht, verminderd met vier uren-leraar**. Dit betekent dat hem, afhankelijk van de graad, 7/22, 7/21 of 6/20 uren-leraar moeten worden toegekend uit het urenpakket. We illustreren dit a.d.h.v. voorbeelden verder in dit punt.

De [Databank Bekwaamheidsbewijzen](#) (> gewoon secundair onderwijs > ambten > directeur) spreekt in dat geval van een "directeur met lesopdracht". Dit betekent niet noodzakelijk dat de 7 of 6 toegekende uren-leraar noodzakelijk in een effectieve lesopdracht moeten bestaan: het kan bv. ook gaan om BPT-uren.

De "directeur met lesopdracht" behoudt wel de salaristoelage van directeur met een volledige opdracht, maar geniet een afzonderlijke salarisschaal, namelijk:

- voor de directeur die *niet* bijkomend moet worden belast met uren-leraar: salarisschaal 464 of 525, afhankelijk van zijn bekwaamheidsbewijs en van de structuur van de school;
- voor de directeur die bijkomend moet worden belast met 6 of 7 uren-leraar blijft de oude salarisschaal 348 of 511 van toepassing (afhankelijk van zijn bekwaamheidsbewijs en van het onderwijsaanbod van de school), d.w.z. zonder de loonsverhoging die in 2007 bij cao VIII werd toegekend aan de andere directeurs.

Het verschil in salarisschaal tussen een betrekking van directeur die niet moet worden belast met een bijkomende lesopdracht en een die daarmee wel moet worden belast, maakt in het ambt van

---

<sup>1</sup> [Art. 88 van het Decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap](#) kent aan een **autonoom** centrum voor dbso een betrekking van directeur toe (maar geen 120 punten voor het ambt van coördinator).

Een centrum voor dbso dat is **aangehecht** aan een school voor voltijds so genereert binnen de globale puntenenveloppe 120 punten waarmee het een betrekking van coördinator kan oprichten of in stand houden.

<sup>2</sup> Zie echter ook punt 11.1 in de mededeling "[De verdeling van de betrekkingen; reffectatie en wedertewerking in het gewoon so](#)" (thema: Reffectatie).

<sup>3</sup> De rationalisatienormen voor scholen van het gewoon so vindt u terug in [punt 2 van de Ministeriële omzendbrief SO 51](#) "Rationalisatienormen".



directeur geen criterium uit voor de definitie van "hetzelfde ambt" in het kader van terbeschikkingstelling en reffectatie. Een directeur die aanvankelijk vastbenoemd werd aan een hoger barema (525 of 464) maar nadien slechts een lager barema geniet (511 of 348) omdat zijn school geen 83 resp. 120 regelmatige leerlingen meer telt, kan om die reden niet ter beschikking worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking, maar moet de minder bezoldigde betrekking opnemen als vastbenoemde. Zie hiervoor ook de punten 4.1.1 en 4.2 van de mededeling "[De verdeling van de betrekkingen; reffectatie en wedertewerkstelling in het gewoon so](#)" (thema: Reffectatie).

### Voorbeelden

1. School A is op of na 1 september 1989 ontstaan door afsplitsing van een andere school, en richt uitsluitend een eerste graad in. Op 1 februari 2019 telt deze school 123 regelmatige leerlingen. In 2019-2020 geniet de directeur barema 464.

Op 1 februari 2020 telt school A nog slechts 94 regelmatige leerlingen. Ze bereikt dus net de rationalisatienorm. Maar omdat deze school nu minder dan 120 regelmatige leerlingen telt, moet de directeur ervan in 2020-2021 bijkomend worden belast met 7/22 uren-leraar; bovendien geniet hij niet meer barema 464, maar wel 348. Toch gaat het voor een vastbenoemde directeur nog steeds om "hetzelfde ambt". Ook al wordt hij nu bezoldigd aan een lagere salarisschaal, toch kan hij niet ter beschikking worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

2. Een school met een tweede en een derde graad telt op 1 februari 100 regelmatige leerlingen, en behaalt daarmee net de rationalisatienorm die geldt voor scholen die 6 km of méér verwijderd zijn van andere secundaire scholen met een tweede en een derde graad. De directeur van deze school moet niet bijkomend worden belast met uren-leraar: daarvoor volstaat immers de norm van 83 regelmatige leerlingen op de telingsdatum. Hij geniet barema 525.

### 3.2 Directeur in een school voor buitengewoon secundair onderwijs

Elke school voor **buitengewoon voltijds secundair onderwijs** heeft automatisch recht op één voltijdse betrekking van directeur; deze betrekking wordt m.a.w. *niet* aangerekend op de globale puntenenveloppe. Ze wordt ook toegekend aan scholen die gedwongen zijn af te bouwen omdat ze de rationalisatienorm niet bereiken.<sup>4</sup>

Deze voltijdse betrekking kan eventueel worden verdeeld over twee halftijdse titularissen: zie punt 6.

Benoeming in het ambt van directeur is niet mogelijk in een bijkomende betrekking van directeur die is opgericht met de punten van de voorafname (zie punt 4), maar wel in de betrekking van directeur waar de school automatisch recht op heeft: daarin kan één personeelslid voltijds of kunnen twee verschillende personeelsleden elk halftijds **benoemd** worden. Zo lang dat niet gebeurd is, komt de betrekking in aanmerking voor reffectatie<sup>5</sup>. Voor het statuut van de directeur verwijzen we verder naar de mededeling "[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten](#)".

De directeur van een school voor buitengewoon secundair onderwijs is volledig klasvrij op voorwaarde dat de school op de geldende teldatum minstens 72 regelmatige leerlingen telt. Voor de toepassing van deze bepalingen:

- worden de regelmatige leerlingen van de opleidingsvormen 1 en 2 vermenigvuldigd met 1,33;

---

<sup>4</sup> Voor de rationalisatienormen in het buso: zie de punten 4 en 5 van de [Ministeriële omzendbrief SO/2006/03\(BuSO\)](#) "Toepassing van de regels inzake de rationalisatie en de programmatie van het buitengewoon secundair onderwijs".

<sup>5</sup> Zie echter ook punt 11.1 van de mededeling "[De verdeling van de betrekkingen; reffectatie en wedertewerkstelling in het buitengewoon basis- en secundair onderwijs](#)" (thema: Reffectatie).

- en worden in scholen die op **1 oktober 2014** minimaal 10 regelmatige leerlingen in het geïntegreerd onderwijs begeleiden, de leerlingen in aanmerking genomen die in het kader van GON begeleid werden.<sup>6</sup>

Indien het aantal van 72 leerlingen niet wordt bereikt, wordt de directeur belast met een onderwijsopdracht naar rata van 2 lessen per volledige reeks van 9 leerlingen die ontbreken. Om hoeveel lessen het dan telkens gaat, leest u in [punt 4.1 van de Ministeriële omzendbrief SO/2011/01\(buso\)](#). Deze lessen worden aangerekend op het lessenenpakket.

De [Databank Bekwaamheidsbewijzen](#) (> buitengewoon secundair onderwijs > ambten > directeur) spreekt in dat geval van een “directeur met lesopdracht”. Dit betekent niet noodzakelijk dat de toegekende lessen in een effectieve lesopdracht moeten bestaan: het kan bv. ook gaan om BPT-uren, maar geen klassenraad of klassendirectie. Die opdracht moet in de eigen school worden uitgeoefend.

De “directeur met lesopdracht” behoudt wel de salaristoelage van directeur met een volledige opdracht, maar geniet een afzonderlijke salarisschaal, namelijk:

- voor de directeur die *niet* bijkomend moet worden belast met lessen: salarisschaal 464 of 525, afhankelijk van zijn bekwaamheidsbewijs en van het onderwijsaanbod van de school;
- voor de directeur die wel bijkomend moet worden belast met lessen blijven de oude salarisschalen 348 en 511 van toepassing (afhankelijk van zijn bekwaamheidsbewijs en van het onderwijsaanbod van de school), d.w.z. zonder de verhoging die in 2007 bij cao VIII werd toegekend aan de andere directeurs.

Het verschil in salarisschaal tussen een betrekking van directeur die niet moet worden belast met een bijkomende lesopdracht en een directeur die daarmee wel moet worden belast, maakt in het ambt van directeur geen criterium uit voor de definitie van “hetzelfde ambt” in het kader van terbeschikkingstelling en reffectatie. Een directeur van een buso-school die aanvankelijk vastbenoemd werd aan een hoger barema (464 of 525) maar nadien slechts een lager barema geniet (348 of 511) omdat de school minder dan 72 regelmatige leerlingen telt, kan om die reden niet ter beschikking worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking, maar moet de minder bezoldigde betrekking opnemen als vastbenoemde. Zie hiervoor ook punt 3.10 van de mededeling “[De verdeling van de betrekkingen, de reffectatie en wedertewerkstelling in het buitengewoon basis- en secundair onderwijs](#)” (thema: Reffectatie).

#### 4 Bijkomende betrekking van directeur op basis van punten van de voorafname

Met de voorafname van de globale puntenenveloppe kunnen een of meer bijkomende betrekkingen van directeur worden opgericht; dit is niet mogelijk met de punten die bij de verdeling worden toegekend aan een school, doch enkel met de punten die de *scholengemeenschap of scholengemeenschapsinstelling* voor haar ondersteuning voorafneemt van de globale puntenenveloppe. Voor scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren, bestaat deze mogelijkheid dus niet.

In het ambt van directeur kan de scholengemeenschap *of scholengemeenschapsinstelling* enkel voltijdse of halftijdse betrekkingen inrichten. Voor een voltijdse betrekking worden 120 punten in rekening gebracht, en voor een halftijdse 60 punten.

In deze bijkomende betrekkingen op basis van de voorafgenomen punten kan geen personeelslid vastbenoemd, gemuteerd of geaffecteerd worden, *behalve als de betrekking wordt ingericht binnen een scholengemeenschapsinstelling*. Reffectatie is niet verplicht in deze bijkomende betrekkingen.

---

<sup>6</sup> Wijziging in [art. 296 van de Codex Secundair Onderwijs](#) aangebracht door het zgn. Wijzigingsdecreet van 6 juli 2018. De referentiedatum voor de telling van de GON-leerlingen blijft 1 oktober in 2014. Met deze datum wordt blijvend gerefereerd aan de situatie vóór de bevroering van de GON-middelen.



Het is niet mogelijk om de personeelsleden die worden aangesteld in betrekkingen binnen de voorafname voor de scholengemeenschap ook administratief rechtstreeks aan de scholengemeenschap te affecteren: ze moeten administratief worden verbonden aan een van de scholen ervan. Vanuit die school worden dan twee directeurs in dienst gemeld: één in de betrekking die inherent is aan de school (zie punt 3), en één in de bijkomende betrekking die is opgericht met de voorafgenomen punten.

De structuur van de school waaraan de bijkomende betrekking administratief wordt verbonden, is bepalend voor de salarisschaal die het personeelslid zal genieten. Indien een personeelslid met een bekwaamheidsbewijs "ten minste master + BPB" wordt aangesteld in een bijkomende betrekking van directeur die administratief wordt gekoppeld aan een school voor gewoon so met een derde graad of aan een buso-school met een derde graad in OV4, geniet hij salarisschaal 525. Indien zijn betrekking echter wordt verbonden aan een school voor gewoon so zonder een derde graad of aan een buso-school zonder derde graad in OV4, geniet hij salarisschaal 464.

Als de betrekkingen opgericht met punten uit de voorafname worden ingericht binnen een scholengemeenschapsinstelling, dan wordt het personeelslid wel geaffecteerd aan deze scholengemeenschapsinstelling en niet langer aan een van de scholen van de scholengemeenschap.

Voor verdere informatie over de voorafname van de globale puntenenveloppe verwijzen we naar punt 5 van onze mededeling "[De globale puntenenveloppe](#)" (thema Omkadering).

## 5 Deelbaarheid van de betrekking van directeur

In het ambt van directeur kunnen enkel voltijdse of halftijdse betrekkingen worden ingericht. Het is wel toegelaten om een voltijdse vacante betrekking van directeur toe te kennen hetzij aan één personeelslid, hetzij aan twee personeelsleden die elk als titularis van een halftijdse betrekking worden benoemd of aangesteld<sup>7</sup>.

Dit belet niet dat een (voltijds of halftijds aangesteld) titularis een dienstonderbreking voor een ander volume kan vragen, bv. een 1/5de verlof voor verminderde prestaties of zorgkrediet of specifiek stelsel van loopbaanonderbreking. Daardoor kan een interimbetrekking ontstaan die minder dan een halftijdse betrekking omvat, waarin uiteraard een interimaris voor het overeenstemmende volume kan worden aangesteld. Een vacante betrekking kan echter zoals gezegd enkel voltijds ofwel halftijds worden ingenomen door een titularis.

Ook een directeur kan een aanvraag tot het schoolbestuur richten om een dienstonderbreking te bekomen. Daarbij zal het schoolbestuur nagaan of de goede werking van de school niet in het gedrang wordt gebracht. Het zal uitgaan van de plaatselijke situatie, en o.a. rekening houden met de samenstelling van het volledige directieteam: niet enkel directeur en adjunct-directeur, maar desgevallend ook technisch adviseurs en technisch adviseur-coördinator, met de eventuele aanwezigheid van een middenkader (onderwijzend en/of ondersteunend personeel), met de directie van samenwerkende scholen (bv. verschillende scholen op één campus), enzovoort. Een dienstonderbreking waarop een personeelslid een absoluut recht kan laten gelden, kan uiteraard niet worden geweigerd.

## 6 Inzetbaarheid buiten de eigen school

Terwijl de directeur geaffecteerd blijft aan één school, kan het schoolbestuur de betrokkene (al dan niet bijkomend) inzetten voor taken ten bate van andere scholen.

### 6.1 Inzetbaarheid voor andere scholen van het schoolbestuur

Vooral wanneer een schoolbestuur meerdere scholen organiseert die zich bevinden op een zelfde campus of in elkaars nabijheid, komt het voor dat de verschillende verantwoordelijkheden voor het geheel van de scholen verdeeld worden over alle directeurs (en adjunct-directeurs). Binnen het

---

<sup>7</sup> Zie [artikel 37bis van het decreet Rechtspositie](#).



team van directeurs kan het schoolbestuur bv. bepaalde beleidsdomeinen toevertrouwen aan respectievelijk een administratief directeur, een pedagogisch directeur en een financieel directeur. In samenspraak met het personeelslid wordt zijn taakinfilling bepaald via de functiebeschrijving.

Het schoolbestuur zal elke betrokken directeur voldoende mandateren om de taken te kunnen uitoefenen die hem worden toevertrouwd. De reglementering laat toe dat een ander personeelslid dan de eigen directeur van de school de verschillende documenten ondertekent en de vergaderingen voorziet, mits hij/zij daartoe voldoende gemandateerd is:

- Documenten en formulieren over personeelszaken kunnen worden ondertekend door elke persoon die daartoe is *gemandateerd door het schoolbestuur*.
- De klassenraden kunnen worden voorgezeten door de directeur *of zijn afgevaardigde*. De diploma's, getuigschriften e.a. mogen<sup>8</sup> worden ondertekend door de directeur *of door een andere gemandateerde van het schoolbestuur*. Het is aangewezen dat de directeur de afvaardiging van deze bevoegdheden formeel meldt aan het schoolbestuur en dat het schoolbestuur deze afvaardiging bekrachtigt<sup>9</sup>.
- Voor het bijwonen van de vergaderingen van de schoolraad door de directeur(s) verwijzen we naar de mededeling "[Participatiedecreet: schoolraad](#)" (thema: participatie).

#### Voorbeeld

*Een campus bestaat administratief uit twee scholen: een eerstegraadsschool en een bovenbouw. De directeur van de eerstegraadsschool draagt de verantwoordelijkheid voor de personeelsaangelegenheden van beide scholen, de directeur van de bovenbouw voor het pedagogisch beleid, en de adjunct-directeur van de bovenbouw voor het financiële aspect.*

*Mits ze daartoe voldoende gemandateerd zijn, kan de directeur van de eerstegraadsschool alle documenten betreffende het personeel ondertekenen, en de directeur van de bovenbouw alle klassenraden voorzitten en alle diploma's en getuigschriften ondertekenen.*

Een specifiek geval van inzetbaarheid van een directeur voor alle scholen van het schoolbestuur, is het mandaat van algemeen directeur. In punt 7 gaan we hierop nader in.

## 6.2 Inzetbaarheid voor de totaliteit van de scholengemeenschap

Decretaal<sup>10</sup> is het ook mogelijk om een directeur of een ander lid van het bestuurspersoneel<sup>11</sup> in te zetten voor de vervulling van opdrachten **voor de totaliteit van de scholengemeenschap**, ook al is de betrokkene slechts aan één school administratief verbonden.

- Dit zal zeker het geval zijn voor de directeur die is aangesteld in een betrekking die is opgericht met de voorafname van punten voor de scholengemeenschap (zie punt 4): dergelijke betrekkingen hebben precies als bedoeling om de taak- en functiedifferentiatie op niveau van de scholengemeenschap daadwerkelijk gestalte te geven.
- Het schoolbestuur kan deze inzetbaarheid voor de scholengemeenschap ook vragen van een directeur die is aangesteld in een betrekking die inherent is aan een school (d.w.z. buiten de voorafname voor de scholengemeenschap). Daarbij zal het schoolbestuur vanzelfsprekend rekening houden met de totale taakbelasting van de betrokkene. Anderzijds kan een personeelslid

---

<sup>8</sup> Zie punten 6 en 8 van de [Ministeriële omzendbrief SO 64](#) "Structuur en organisatie van het voltijds [gewoon] secundair onderwijs. Voor het buso: punten 5 en 7 van de [Ministeriële omzendbrief SO/2011/03/BuSO](#) "Structuur en organisatie van het buitengewoon secundair onderwijs".

<sup>9</sup> Zie punt 2 van de mededeling "[Algemene pedagogische reglementering nr. 3 - de delibererende klassenraad op het einde van het schooljaar](#)".

<sup>10</sup> Zie [artikel 36novies van het decreet Rechtspositie](#).

<sup>11</sup> Onder het bestuurspersoneel worden de personeelsleden verstaan die zijn aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt; in het secundair onderwijs zijn dat: directeur, adjunct-directeur, technisch adviseur, technisch adviseur-coördinator en coördinator (deeltijds bso).



geen opdrachten vervullen voor de totaliteit van de scholengemeenschap zonder het akkoord van zijn schoolbestuur.

Een specifiek geval van inzetbaarheid van een directeur voor alle scholen van de scholengemeenschap, is het mandaat van coördinerend directeur. In punt 8 gaan we hierop nader in.

## 7 De algemeen directeur

### 7.1 Het mandaat van algemeen directeur

Een personeelslid dat als tijdelijke of als vastbenoemde een **organieke** betrekking van directeur bekleedt die inherent is aan een school, kan door het schoolbestuur worden belast met het mandaat van algemeen directeur voor de totaliteit van zijn scholen. De betrokkene mag als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" hebben gekregen. Het mandaat van algemeen directeur kan niet worden verdeeld tussen twee personeelsleden; het kan evenmin worden toegekend aan een personeelslid dat is aangesteld in een bijkomende betrekking van directeur die is opgericht met punten van de voorafname voor de scholengemeenschap (dit in tegenstelling tot het mandaat van coördinerend directeur: zie punt 8).

Een algemeen directeur bekleedt geen dus afzonderlijk ambt of betrekking; het gaat wel om een personeelslid dat een betrekking van directeur uitoefent en daarbij door het schoolbestuur belast wordt met een ruimere verantwoordelijkheid.

Het is aan te bevelen om de mandatering als algemeen directeur vast te leggen in een schriftelijke overeenkomst tussen het schoolbestuur en de betrokkene. Een model hiervoor vindt u als bijlage bij deze mededeling. Deze modelovereenkomst stelt geen einddatum voor, maar vermeldt hoe en wanneer het mandaat kan worden beëindigd.

Het personeelslid dat is aangesteld in een *organieke* betrekking van directeur en dat het mandaat van algemeen directeur uitoefent, kan aanspraak maken op een **mandaatsvergoeding**<sup>12</sup> (ook "bijwedde" of "niet-verworven salarisschaal" genoemd) indien het schoolbestuur waarvan hij algemeen directeur is, minstens twee instellingen heeft die samen ten minste **2 000 regelmatig ingeschreven leerlingen** tellen op 1 februari van het voorafgaande schooljaar. Het gaat hierbij niet enkel om de scholen van secundair onderwijs, maar ook die van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs die georganiseerd worden door het bestuur. De telling van de leerlingen moet jaarlijks gebeuren. Indien de norm van 2 000 leerlingen niet meer wordt bereikt op 1 februari, dan zal de mandaatsvergoeding niet meer worden uitbetaald vanaf het volgende schooljaar.

Een vrijstelling (VUM, zie punt 7.2) uit de organieke betrekking van directeur is *geen* voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op deze mandaatsvergoeding: ook een directeur die de leiding van zijn school combineert met het mandaat van algemeen directeur kan er aanspraak op maken.

De mandaatsvergoeding moet jaarlijks worden aangevraagd bij het werkstation: zie hiervoor bijlage 2 bij de [Ministeriële omzendbrief PERS/2000/GDH](#) "Mandaten van algemeen directeur en coördinerend directeur - Toekenning van een financiële vergoeding". De mandaatsvergoedingen van algemeen directeur en coördinerend directeur kunnen *niet* worden gecumuleerd.

Bij afwezigheid van het personeelslid dat initieel belast is met het mandaat van algemeen directeur, kan het schoolbestuur voor de duur van die afwezigheid een ander personeelslid belasten met het mandaat. Ook die vervanger van de algemeen directeur moet aan bovenvermelde voorwaarden voldoen en moet dus aangesteld zijn in een betrekking van directeur die inherent is aan een school van het schoolbestuur. Indien de initiële algemeen directeur schoolvrij is gemaakt met 120 of 60

---

<sup>12</sup> Voor de algemeen directeur in het gesubsidieerd onderwijs gaat het om barema 796. Deze mandaatsvergoeding wordt op dezelfde manier als het gewone salaris in aanmerking genomen voor de berekening van de pensioenuitkeringen en van het wachtgeld bij terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen (dit laatste stelsel kan enkel nog worden genomen door personeelsleden die uiterlijk in 1957 zijn geboren: zie [Ministeriële omzendbrief PERS/2013/01](#)).



punten, gelden diezelfde punten ook voor de vrijstelling van zijn vervanger. Indien de afwezige algemeen directeur recht heeft op de mandaatsvergoeding, zal ook zijn vervanger die ontvangen.

## 7.2 Eventuele vrijstelling van de algemeen directeur

Met punten uit de voorafname van de globale puntenenveloppe van één scholengemeenschap voor secundair onderwijs kan een algemeen directeur voltijds (120 punten) of halftijds (60 punten) worden **vrijgesteld**. Zoals gezegd in punt 7.1 is een vrijstelling geen voorwaarde om recht te hebben op de mandaatsvergoeding.

Let wel: in het gesubsidieerd onderwijs kunnen voor de vrijstelling van een algemeen directeur enkel punten worden aangewend van de scholengemeenschap waar de directeur is aangesteld of benoemd in een betrekking die inherent is aan een van de scholen van die scholengemeenschap. Er kunnen dus geen punten worden aangewend vanuit het basisonderwijs en evenmin vanuit een andere scholengemeenschap voor secundair onderwijs. De mogelijkheid om hiervoor punten uit verschillende scholengemeenschappen samen te leggen, bestaat wel in het gemeenschapsonderwijs maar niet in het gesubsidieerd onderwijs. Deze vrijstelling is evenmin mogelijk op basis van de punten die bij de verdeling zijn toegekend aan een individuele school.

Een vrijstelling op basis van de punten van een scholengemeenschap voor secundair onderwijs kan enkel worden toegekend aan een personeelslid dat vastbenoemd is ofwel tijdelijk is aangesteld in een betrekking van directeur die inherent is aan een van de scholen van diezelfde scholengemeenschap. Het is dus niet mogelijk om een directeur van een school in scholengemeenschap A vrij te stellen met punten van scholengemeenschap B. Dit brengt mee dat een directeur van het basisonderwijs niet kan worden vrijgesteld met punten van een scholengemeenschap voor secundair onderwijs.

“Vrijstelling” betekent dat de directeur die is aangesteld in de betrekking die inherent is aan de school (zie punt 3), halftijds ofwel voltijds wordt ontheven van zijn gebruikelijke taken in die school om zich te kunnen toewijden op de belangen van het schoolbestuur en alle scholen ervan. Er wordt dus geen bijkomende betrekking opgericht, maar er wordt wel een specifieke soort dienstonderbreking toegekend vanuit de betrekking die inherent is aan de school.

- Een **vastbenoemd** directeur kan via het verlof voor uitoefening van het mandaat (VUM) schoolvrij gemaakt worden om belast te worden met het mandaat van algemeen directeur. Het vastbenoemde personeelslid blijft dus titularis van de betrekking die inherent is aan de school, maar wordt daarin gedurende zijn verlof VUM vervangen door een interimaris. Indien er een scholengemeenschapsinstelling (SGI) werd opgericht, dan neemt de vastbenoemde directeur een verlof TAO naar de betrekking die opgericht werd binnen de SGI.
- Ook een personeelslid dat **tijdelijk** is aangesteld in de *organieke* betrekking van directeur die inherent is aan een school, kan via het verlof VUM schoolvrij worden gemaakt. Zijn tijdelijke aanstelling (zuiver tijdelijk, ofwel via een verlof voor TAO) blijft verder lopen tijdens de duur van het verlof VUM. Het personeelslid dat (al dan niet via TAO) tijdelijk is aangesteld in de betrekking die inherent is aan de school, blijft daarvan dus de titularis maar wordt daarin gedurende zijn verlof VUM vervangen door een interimaris.

Als bijlage bij deze mededeling vindt u naast het model van de mandatering (zie 7.1) ook een model voor de vrijstelling als algemeen directeur. Voor verdere administratieve details verwijzen we naar [punt 4.2.1.2.1 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2009/06](#).

Indien de initiële algemeen directeur schoolvrij is gemaakt met 120 of 60 punten, gelden diezelfde punten ook voor de vrijstelling van zijn vervanger: zie de laatste alinea van punt 7.1.

## 8 De coördinerend directeur

### 8.1 Mandaat van coördinerend directeur

In een scholengemeenschap van secundair onderwijs kan één directeur voltijds of kunnen twee directeurs elk halftijds bij mandaat worden aangesteld als coördinerend directeur van die scholengemeenschap en worden belast met taken voor de totaliteit van de scholen die deel uitmaken van



de scholengemeenschap. Terwijl de verdeling van het mandaat aan twee personeelsleden, elk halftijds, niet mogelijk is voor het mandaat van algemeen directeur, is dat wel mogelijk voor het mandaat van coördinerend directeur.

De betrokkene(n) mag/mogen als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" hebben gekregen. De betrokkene(n) moet(en) tijdelijk aangesteld zijn of vast benoemd zijn als directeur aan een school van de scholengemeenschap; dit mag zowel een betrekking van directeur zijn die inherent is aan een school als een bijkomende betrekking van directeur die is opgericht met punten die de scholengemeenschap heeft voorafgenomen ter ondersteuning van haar werking (ook dit dus in tegenstelling tot de voorwaarde voor het mandaat als algemeen directeur: daar is de voorwaarde immers dat het personeelslid moet benoemd of aangesteld zijn in een betrekking die inherent is aan een school: zie punt 7).

Een coördinerend directeur bekleedt dus geen afzonderlijk ambt of betrekking; het gaat wel om een personeelslid dat een betrekking van directeur uitoefent en daarbij door het bestuur van de scholengemeenschap belast wordt met taken voor de totaliteit van de scholen die deel uitmaken van de scholengemeenschap.

Het is aan te bevelen om de mandatering als coördinerend directeur vast te leggen in een schriftelijke overeenkomst tussen het bestuur van de scholengemeenschap en het personeelslid. Een model hiervoor vindt u als [bijlage 2 bij deze mededeling](#). Deze modelovereenkomst stelt geen einddatum voor, maar vermeldt hoe en wanneer het mandaat kan worden beëindigd. Het is ook de instantie die hem met het mandaat van coördinerend directeur belast heeft, die zijn evaluatie zal voeren. Zie hierover punt 4.1.5 van de mededeling "[Functiebeschrijvingen, functioneringsgesprekken en evaluatie van personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs](#)" (thema: Evaluatie en loopbaanbegeleiding).

De directeur die belast wordt met het mandaat van coördinerend directeur kan aanspraak maken op een **mandaatsvergoeding**<sup>13</sup> (ook "bijwedde" of "niet-verworven salarisschaal" genoemd) indien de scholen die tot de scholengemeenschap behoren ten minste 2 000 regelmatig ingeschreven leerlingen tellen op 1 februari van het voorafgaande schooljaar. De telling van de leerlingen moet jaarlijks gebeuren. Indien de norm van 2 000 leerlingen niet meer wordt bereikt op 1 februari, dan zal de mandaatsvergoeding niet meer worden uitbetaald vanaf het volgende schooljaar.

Een vrijstelling (VUM, zie punt 8.2) is geen voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op deze mandaatsvergoeding: ook een directeur die de leiding van zijn school combineert met het mandaat van coördinerend directeur kan er aanspraak op maken. Indien het mandaat van coördinerend directeur wordt toegekend aan twee personeelsleden, elk halftijds, hebben ze allebei recht op de helft van deze vergoeding.

De mandaatsvergoeding moet jaarlijks worden aangevraagd bij het werkstation: zie hiervoor de bijlage 1 bij de [Ministeriële omzendbrief PERS/2000/GDH](#) "Mandaten van algemeen directeur en coördinerend directeur - Toekenning van een financiële vergoeding". De mandaatsvergoedingen van algemeen directeur en coördinerend directeur kunnen niet worden gecumuleerd.

Bij afwezigheid van het personeelslid dat initieel belast is met het mandaat van coördinerend directeur, kan het bestuur van de scholengemeenschap voor de duur van die afwezigheid een ander personeelslid belasten met het mandaat. Ook de vervanger van de coördinerend directeur moet aan de bovenvermelde voorwaarden voldoen en moet dus in de scholengemeenschap aangesteld zijn in een betrekking van directeur die inherent is aan een school of in een bijkomende betrekking van directeur die is opgericht met de voorafname van de globale puntenenveloppe. Indien de initiële coördinerend directeur schoolvrij was gemaakt met 120 of 60 punten, gelden diezelfde punten ook

---

<sup>13</sup> Voor de coördinerend directeur in het gesubsidieerd onderwijs gaat het om barema 797. Deze mandaatsvergoeding wordt op dezelfde manier als het gewone salaris in aanmerking genomen voor de berekening van de pensioenuitkeringen en van het wachtgeld bij terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen (dit laatste stelsel kan enkel nog worden genomen door personeelsleden die uiterlijk in 1957 zijn geboren: zie [Ministeriële omzendbrief PERS/2013/01](#)).

voor de vrijstelling van zijn vervanger. Indien de afwezige coördinerend directeur recht heeft op de mandaatsvergoeding, zal ook zijn vervanger die ontvangen.

## 8.2 Eventuele vrijstelling van de coördinerend directeur

Met punten uit de voorafname van de globale puntenenveloppe van een scholengemeenschap voor secundair onderwijs kan een coördinerend directeur voltijds (120 punten) of halftijdse (60 punten) worden **vrijgesteld**. Zoals gezegd in punt 8.1 is een vrijstelling geen voorwaarde om recht te hebben op de mandaatsvergoeding.

Let wel: voor deze vrijstelling kunnen enkel de punten van de voorafname van de betrokken scholengemeenschap voor secundair onderwijs worden aangewend, dus geen punten van een andere scholengemeenschap en evenmin de punten die bij de verdeling zijn toegekend aan een individuele school.

“Vrijstelling” betekent dat de directeur die is aangesteld in de betrekking die inherent is aan een school van de scholengemeenschap (zie punt 3), halftijds ofwel voltijds wordt ontheven van zijn gebruikelijke taken in die school om zich te kunnen toeleveren op de belangen van het geheel van de scholengemeenschap en alle scholen ervan. Er wordt dus geen bijkomende betrekking opgericht, maar er wordt wel een specifieke soort dienstonderbreking toegekend vanuit de betrekking die inherent is aan de school.

- Een **vastbenoemd** directeur van een school van de scholengemeenschap kan via het verlof voor uitoefening van het mandaat (VUM) schoolvrij gemaakt worden om het mandaat van coördinerend directeur waar te nemen. Het vastbenoemde personeelslid blijft titularis van de betrekking die inherent is aan de school, maar wordt daarin gedurende zijn verlof VUM vervangen door een interimaris.
- Ook een personeelslid dat (al dan niet via TAO) **tijdelijk** is aangesteld in een betrekking van directeur die inherent is aan een school van de scholengemeenschap, kan via het verlof VUM schoolvrij worden gemaakt. Zijn tijdelijke aanstelling (zuiver tijdelijk, ofwel via een verlof voor TAO) blijft verder lopen tijdens de duur van het verlof VUM. Het personeelslid blijft dus de titularis van de betrekking die inherent is aan de school, maar wordt daarin gedurende zijn verlof VUM vervangen door een interimaris.

Als bijlage bij deze mededeling vindt u naast het model van de mandatering (zie 8.1) ook een model voor vrijstelling als coördinerend directeur met een verlof VUM. Voor verdere administratieve details verwijzen we naar [punt 4.2.1.2.2 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2009/06](#).

Indien de initiële coördinerend directeur schoolvrij was gemaakt met 120 of 60 punten, gelden diezelfde punten ook voor de vrijstelling van zijn vervanger: zie de laatste alinea van punt 8.1.

Ook een personeelslid dat *niet* is aangesteld of benoemd in betrekking die inherent is aan een school van de scholengemeenschap kan worden belast met de taak van coördinerend directeur. In die situatie wordt geen gebruik gemaakt van het verlof voor uitoefening van een mandaat (VUM), maar wordt de volgende werkwijze toegepast:

het personeelslid kan (al dan niet via TAO) in een van de scholen van de scholengemeenschap worden aangesteld in een **bijkomende** betrekking van directeur (naast de betrekking van directeur die inherent is aan de school). Deze bijkomende betrekking wordt opgericht met punten van de voorafname (zie punt 4 van deze mededeling, en punt 5 van onze mededeling "[De globale puntenenveloppe](#)", thema Omkadering). Een verlof VUM is hier niet meer nodig, aangezien het personeelslid in die bijkomende betrekking van directeur enkel belast wordt met taken voor de totaliteit van de scholengemeenschap. Let wel: deze constructie is enkel mogelijk voor het mandaat van coördinerend directeur, maar niet voor dat van algemeen directeur (zie punt 7).

## 9 Niet-organieke personeelsformatie toegevoegd aan de scholengemeenschap

Bij **herstructureringen** van scholen kan een niet-organieke personeelsformatie worden toegekend aan de scholengemeenschap. Deze formatie bestaat uit **één personeelslid per schijf van 1 500**



**regelmatige leerlingen** binnen de scholengemeenschap in het **gewoon** voltijds of deeltijds secundair onderwijs (niet van het buso) op 1 februari van het voorafgaande schooljaar, met een **maximum van vier** personeelsleden per scholengemeenschap.

Deze mogelijkheid staat enkel open voor directeurs en adjunct-directeurs van het **gewoon** secundair onderwijs die door een **herstructurering** van scholen of van het onderwijsaanbod **ter beschikking zijn gesteld** wegens ontstentenis van betrekking, op voorwaarde bovendien dat deze personeelsleden volgens de reffectatiereglementering geen reffectatie als directeur of adjunct-directeur en ook geen wedertewerkstelling als adjunct-directeur in een organieke betrekking kunnen bekomen binnen de scholengemeenschap. Dit betekent dat hun R/W-verplichtingen als volgt zijn:

- zij moeten in de genoemde ambten wel worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een school van het eigen schoolbestuur die bovendien behoort tot dezelfde scholengemeenschap,
- maar moeten niet worden wedertewerkgesteld in een ander ambt
- en moeten evenmin worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een school van een *ander* schoolbestuur indien dat andere schoolbestuur in die betrekking van directeur of adjunct-directeur iemand aanstelt die reeds op de vooravond personeelslid was van dat andere bestuur.

Deze personeelsformatie bestaat uit *niet-organieke* betrekkingen. Dit brengt mee dat deze personeelsleden *in geen geval* kunnen worden vervangen, zelfs niet in geval van ziekte of opname van een reglementair verlof.

De wettelijke basis voor deze personeelsformatie toegevoegd aan de scholengemeenschap vindt u in [art. 64 van de Codex Secundair onderwijs](#).

## 10 Prestatiestelsel

De prestatieregeling voor het ambt van directeur is niet wettelijk vastgelegd: noch de wekelijkse prestaties, noch de prestaties in de vakantieperiodes.

Het [model van Arbeidsreglement](#) dat wordt voorgesteld door Katholiek Onderwijs Vlaanderen, zegt in dit verband enkel (artikel 4 § 2) dat het bestuurspersoneel, waartoe o.a. de directeur behoort, in principe aanwezig is tijdens de openingsuren van de school.

Deze bepalingen zijn vrij vaag gelaten, en doen ongetwijfeld tekort aan de niet te onderschatten inzet van de directeur en de andere leden van het bestuurspersoneel, zowel tijdens het schooljaar als in de vakantieperiodes. Duidelijke informatie en heldere afspraken tussen het schoolbestuur en de betrokkenen kunnen de waardering voor deze personeelsleden alleen maar vergroten.

---

### Bijlagen

- [Overeenkomst mandaat van algemeen directeur](#) (docx)
- [Overeenkomst mandaat van coördinerend directeur](#) (docx)
- [Overeenkomst verlof uitoefenen mandaat algemeen directeur](#) (docx)
- [Overeenkomst verlof uitoefenen mandaat coördinerend directeur](#) (docx)