

MEDEDELING

Referentienummer: M_PER_2019_023

Datum: 2009-06-21

Gewijzigd: 2019-09-17

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

De globale puntenenveloppe

NB Een bondige samenvatting van de reglementering betreffende de globale puntenenveloppe vind je als bijlage 2 bij deze Mededeling: “De globale puntenenveloppe: reglementering in vogelvlucht”.

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Inleiding..... | 3 |
| 2 | Reglementering | 4 |
| 3 | Het ongekleurde karakter van de punten | 4 |
| 4 | Parameters voor het genereren van punten | 5 |
| 4.1 | Parameter: leerlingenaantal | 5 |
| 4.2 | Parameter: Voltijdse betrekkingen in praktische vakken | 6 |
| 4.2.1 | Voltijdse betrekkingen in PV of BGV bereikt in één school | 7 |
| 4.2.2 | Samenvoeging van “resturen” PV of BGV binnen de scholengemeenschap | 12 |
| 4.3 | Parameter: aantal uren-leraar en leerlingen in het voltijds so | 15 |
| 4.4 | Parameter: aantallen uren-leraar en leerlingen in het voltijds so | 16 |
| 4.5 | Parameter: totale leerlingenaantal van de scholengemeenschap | 17 |
| 4.6 | Parameter: aangehecht centrum voor deeltijds bso | 17 |
| 4.7 | Aanwendingspercentage vanaf 2015-2016 | 17 |
| 5 | De voorafname voor de SG | 18 |
| 5.1 | Voorwaarden voor en omvang van de voorafname | 18 |
| 5.2 | Aanwending van de punten die worden voorafgenomen | 19 |
| 5.3 | Statuut en inzetbaarheid van de personeelsleden binnen de voorafname | 20 |
| 5.4 | Vrijstelling als algemeen directeur of coördinerend directeur | 21 |
| 5.4.1 | Vrijstelling als algemeen directeur | 21 |
| 5.4.2 | Vrijstelling als coördinerend directeur | 22 |
| 6 | Verdeling van de resterende punten onder de scholen van de scholengemeenschap | 23 |

| | | |
|-------|--|----|
| 6.1 | Criteria voor de verdeling | 23 |
| 6.2 | Verdeling van de punten | 23 |
| 7 | Aanwending van de punten in de scholen | 26 |
| 7.1 | In welke ambten kan een school betrekkingen oprichten of in stand houden..... | 26 |
| 7.1.1 | Ambten en puntenkost | 26 |
| 7.1.2 | Taak- en functiedifferentiatie: inhoud en puntenkost..... | 27 |
| 7.1.3 | BPT versus taak- en functiedifferentiatie | 28 |
| 7.1.4 | Puntenwaarde van wervingsambten versus selectie- en bevorderingsambten | 29 |
| 7.2 | Verplichte instandhouding van de betrekkingen van de vastbenoemde personeelsleden | 29 |
| 7.3 | Aanwending van de punten na de instandhouding van de betrekkingen van de vastbenoemden..... | 31 |
| 7.4 | Informatie aan de personeelsgeleding | 32 |
| 7.5 | Statuut van het personeel in betrekkingen die in een school zijn opgericht | 33 |
| 7.5.1 | Organieke karakter van alle betrekkingen opgericht door een school | 33 |
| 7.5.2 | TADD en vaste benoeming | 33 |
| 7.5.3 | Reaffectatie en wedertewerkstelling | 34 |
| 7.6 | Noodzaak om afspraken te maken binnen de scholengemeenschap | 34 |

1 Inleiding

Sinds 2009-2010 is de globale puntenenveloppe in heel het secundair onderwijs ingevoerd; door Onderwijsdecreet XXIV wordt dit omkaderingssysteem verlengd zonder einddatum¹. Deze omkaderingsvorm biedt enorme voordelen: doordat de punten ongekleurd zijn, kunnen de scholen hun personeelsbeleid beter afstemmen op de specifieke noden, zelf eigen accenten leggen of een directieteam verder uitbouwen. Door de mogelijkheid om een voorafname tot 10 % van de punten te doen, krijgen de scholengemeenschappen de kans om hun beleid verder gestalte te geven.

De puntenenveloppe biedt heel wat mogelijkheden om een doordacht personeelsbeleid te voeren. In dit kader lijkt het opportuun om proactief het gesprek aan te vatten hoe men het **organisatiemodel op niveau van de school en op niveau van de scholengemeenschap** uittekent. Voor het uittekenen van het organisatiemodel kan het principe van de subsidiariteit een goede leidraad zijn. Een vertaling van deze subsidiariteit vindt u in de volgende drie vragen waarop de scholen en de scholengemeenschap een antwoord dienen te formuleren:

- Wat doen we beter apart?
- Waarover maken we beter afspraken?
- Wat doen we beter samen?

De puntenenveloppe geeft ook ruimte om personeelsleden een “**upgrading**” te geven, bv. van een wervings- naar een selectie- of bevorderingsambt. Katholiek Onderwijs Vlaanderen raadt u aan om van deze ruimte **realistisch** gebruik te maken. Dit betekent dat o.a. de inhoud, de mate van autonomie en de verantwoordelijkheid die iemand draagt, bepalend zijn voor de keuze voor een bepaald ambt.

De globale puntenenveloppe omvat de omkaderingsmiddelen die voorheen specifiek werden toegerekend voor de betrekkingen van adjunct-directeur, technisch adviseur en technisch adviseur-coördinator, coördinator (deeltijds bso), opvoeder en administratief medewerker en voor taak- en functiedifferentiatie, alsook de forfaitaire punten voor de SG. Al deze middelen zitten voortaan ongekleurd vervat binnen de globale puntenenveloppe.

Andere omkaderingsmiddelen zijn **buiten deze globale enveloppe gebleven**:

- de betrekking van directeur voor elke school;
- het gewone lesurenpakket;
- de extra uren-leraar voor de scholengemeenschappen ter vermindering van de planlast;
- de GOK-uren;
- **de uren aanvangsbegeleiding**;
- de punten voor ICT-coördinatie;
- ook de omkadering van het internaat (betrekkingen van studiemeester-opvoeder en beheerder) valt volledig buiten dit bestek, aangezien een internaat reglementair gezien niet behoort tot een school of een scholengemeenschap.

Bovendien blijft de vrijheid bestaan om de uren-leraar aan te wenden als lesuren of als "uren die geen lesuren zijn" zoals BPT, klassenraad e.d.m., en dit binnen de bekende regelgeving: zie hierover de Mededeling “De omkaderingsmiddelen voor de betrekkingen van leraar en godsdienstleraar in het gewoon voltijds secundair onderwijs en OV4 van het buso”.

¹ Oorspronkelijk was voorzien dat de globale puntenenveloppe slechts tot 2013-2014 van kracht zou blijven, waarna een totaal nieuwe berekeningswijze voor de volledige omkadering in het secundair onderwijs zou worden ingevoerd. Dit laatste voornemen zal door de overheid niet meer op korte termijn kunnen worden gerealiseerd; vandaar dat het stelsel van de globale puntenenveloppe is verlengd door Onderwijsdecreet XXIV van 25 april 2014.



Verderop is deze Mededeling verder opgebouwd overeenkomstig de **vier stappen** die ook de scholen en scholengemeenschappen zullen zetten:

- de scholen genereren punten die worden toegekend aan de SG (punt 4 van deze Mededeling);
- de SG mag een aantal punten voorafnemen (punt 5);
- de SG verdeelt de resterende punten onder de scholen (punt 6);
- de scholen wenden de punten aan (punt 7).

2 Reglementering

- art. 23 tot 31 van de [Codex Secundair Onderwijs](#)
- [decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991](#)
- [Besluit van de Vlaamse regering van 4 september 2009 betreffende de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs](#)
- [Besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage](#)
- [Ministeriële omzendbrief SO/2009/03 "Berekening van de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs"](#)
- [Ministeriële omzendbrief PERS/2009/06 "Aanwending van de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs"](#)

3 Het ongekleurde karakter van de punten

Alle scholen voor gewoon en buitengewoon secundair onderwijs **genereren een aantal punten** dat aan de SG wordt toegekend. De parameters die voor het genereren van punten worden gehanteerd, zijn een haast ongewijzigde verlenging van de berekeningswijze die tot in 2008-2009 gold voor de betrekkingen van adjunct-directeur (art. 25 § 2 tot § 4 van de Codex Secundair Onderwijs: zie hierna), technisch adviseur en technisch adviseur-coördinator (§ 5 tot § 8), voor het ondersteunend personeel (§ 9), taak- en functiedifferentiatie in wervingsambten (§ 10) en de forfaitaire punten voor de SG (§ 11).

De mogelijkheden die de globale puntenenveloppe biedt, verschillen echter fundamenteel van het vroegere omkaderingsmechanisme dat gold tot 2008-2009: destijds volgde uit het al dan niet bereiken van de normen rechtstreeks of een betrekking in een bepaald ambt (bv. TA, adjunct-directeur) al dan niet subsidieerbaar was in die school. Sinds 2009-2010 bepalen die criteria enkel **hoeveel punten een school genereert voor de scholengemeenschap**.

Het is belangrijk steeds voor ogen te houden dat de punten die worden toegekend, niet meer gekleurd zijn, d.w.z. **niet voorbehouden zijn voor een bepaald ambt noch voor een bepaalde school**:

- De punten worden toegekend aan de SG. Nadat deze een voorafname heeft gedaan voor de ondersteuning van haar werking (zie punt 5), verdeelt ze de overige punten onder de scholen van de SG op basis van haar eigen criteria (zie punt 6).
- Eenmaal het schoolbestuur de betrekkingen van de vastbenoemde personeelsleden van de school in stand heeft gehouden (zie punt 7.2), is het vrij in de keuze van het ambt waarvoor het de punten aanwendt.

Het toepassingspercentage dat vanaf 2015-2016 wordt toegepast bij de berekening van de globale puntenenveloppe (zie punt 4.7) resulteert dan ook niet automatisch in een vermindering van het aantal betrekkingen in het ondersteunend personeel, maar kan even goed andere ambten treffen. Dat hangt nl. af van het statuut (tijdelijk dan wel vastbenoemd) van de titularissen van alle betrekkingen die met punten worden opgericht: zie punt 7.2.

Voorbeelden

1. Een school kan een tijdelijke betrekking van adjunct-directeur oprichten, ook al heeft ze nooit de norm van 600 leerlingen bereikt. Dit kan ze althans doen indien ze daarvoor voldoende punten overhoudt na de instandhouding van de betrekkingen van haar vastbenoemde personeelsleden: zie punt 7.2.

2. Een andere school krijgt de punten toebedeeld die ze genereert op basis van het aantal uren PV (zie punt 4.2) maar kan die niet aanwenden voor een tijdelijke betrekking van technisch adviseur indien ze geen punten meer overhoudt na de instandhouding van de betrekkingen van haar vastbenoemde opvoeders en administratief medewerkers: zie punt 7.2.

4 Parameters voor het genereren van punten

Omwille van de herkenbaarheid verwijzen we hierna naar de verschillende paragrafen van **art. 25 van de Codex Secundair Onderwijs**.

Op het puntenaantal dat de scholengemeenschap theoretisch zou genereren, wordt echter een **aanwendingspercentage** toegepast: zie punt 4.7.

4.1 Parameter: leerlingenaantal (art. 25 § 2 tot § 4 van de Codex Secundair Onderwijs)

Hier herkennen we de vroegere normen voor het oprichten of behouden van een betrekking van adjunct-directeur. De school genereert nu echter niet meer rechtstreeks een betrekking van adjunct-directeur, maar wel een aantal punten die ongekleurd zijn, d.w.z. niet voorbehouden zijn voor die school of voor dat ambt.

Een school voor gewoon voltijds so en een autonoom centrum voor deeltijds bso genereren 120 punten indien ze op de gebruikelijke teldatum² de eerste maal de norm hebben behaald van **600 / 1200 / 1 800 / 2 400 regelmatige leerlingen**, of vanaf het schooljaar nadien: van 550 / 1 150 / 1 750 / 2 350 lln. ("behoudsnorm"). Voor het buso is de norm de eerste maal 300 leerlingen, nadien 275 leerlingen.

Wanneer die aantallen niet meer worden bereikt, blijven de punten toch nog toegekend gedurende maximaal twee opeenvolgende schooljaren (zgn. gedoogperiode). Indien één enkel gedoogjaar wordt gevolgd door een schooljaar waarin opnieuw de behoudsnorm wordt bereikt, kan de school later opnieuw gebruik maken van gedoogjaren (maximaal twee *opeenvolgende* gedoogjaren).

Enmaal een school twee opeenvolgende gedoogjaren heeft genoten, zal ze deze schijf van 120 punten in elk geval pas opnieuw genereren wanneer ze op de teldatum opnieuw de oprichtingsnorm (600 / 1200 regelmatige leerlingen) heeft bereikt.

Men kan dus niet meer zeggen dat een *betrekking* van adjunct-directeur zich in de gedoogperiode bevindt of definitief vervalt; men kan enkel vaststellen of de school deze 120 punten al dan niet genereert. Of de betrekking van adjunct-directeur nog in stand wordt gehouden, hangt vooreerst af van het aantal punten dat de school krijgt van de SG, en vervolgens van de verplichtingen tegenover de vastbenoemden van die school en van de beleidsopties van het schoolbestuur: zie punt 7.

² Voor de toe te passen teldatum in het gewoon secundair onderwijs verwijzen we naar bijlage 1 bij deze Mededeling, en voor het buitengewoon secundair onderwijs naar artikel 299 en art. 3 punt 48° van de Codex Secundair Onderwijs.



Voorbeeld

| <i>aantal regelmatige leerlingen</i> | <i>gegenereerde punten</i> |
|---|--|
| 1 februari 2009: 600 lln. (oprichtingsnorm) | 2009-2010: 120 punten |
| 1 februari 2010: 520 lln. | 2010-2011: 120 punten (gedoogjaar) |
| 1 februari 2011: 560 lln. (behoudsnorm) | 2011-2012: 120 punten |
| 1 februari 2012: 520 lln. | 2012-2013: 120 punten (eerste gedoogjaar) |
| 1 februari 2013: 540 lln. | 2013-2014: 120 punten (tweede gedoogjaar) |
| 3 februari 2014: 580 lln. | 2014-2015: geen punten : oprichtingsnorm niet bereikt |
| 2 februari 2015: 600 lln. (oprichtingsnorm) | 2015-2016: 120 punten |

Bij een **herstructurering** speelt het behoud of het verlies van het instellingsnummer geen rol voor de toe te passen normen binnen deze parameter:

- bij een herstructurering die resulteert in een *groter* aantal scholen, moet elke school die daarbij betrokken is op de teldatum voor het eerste schooljaar de hoogste norm (600, 1 200, 1 800 leerlingen) bereiken om een of meer schijven van 120 punten te genereren. Dit geldt eveneens voor de scholen die hun vroegere instellingsnummer behouden.
- Indien bij de herstructurering het aantal scholen (instellingsnummers) *gelijk blijft of daalt*, dan kunnen de lagere normen (550, 1 150, 1 750) worden toegepast of heeft de school zelfs recht op "gedoogjaren".

4.2 Parameter: Voltijdse betrekkingen in praktische vakken (art. 25 § 5 tot § 8 van de Codex Secundair Onderwijs)

Hier herkennen we de vroegere normen voor het oprichten of behouden van betrekkingen van technisch adviseur of technisch adviseur-coördinator. Een aantal voltijdse betrekkingen in praktische vakken levert echter niet meer rechtstreeks een aantal betrekkingen van TA of TAC op, maar wel een aantal punten die ongekleurd zijn, d.w.z. niet voorbehouden zijn voor die school of voor die ambten.

Voor deze parameter leveren de scholen voor voltijds en deeltijds gewoon secundair onderwijs tussen 1 en 31 maart de nodige gegevens via Edison aan bij AgODi: zij melden³ hoeveel uren praktische vakken ze inrichtten op 1 februari voordien⁴ (of op de eerstvolgende lesdag erna indien die datum op een vrije dag valt). De buso-scholen hoeven dit niet meer te doen in maart, omdat zij reeds in november een meer uitgebreide zending "aanwending middelen" sturen.

Op basis van die gegevens meldt AgODi in de loop van april aan elke school die tot een scholengemeenschap behoort hoeveel punten ze met eigen uren PV of BGV genereert binnen de globale

³ Voor het voltijds en deeltijds gewoon secundair onderwijs: zie punt 4 van de [Ministeriële omzendbrief SO/2007/05](#)

⁴ Enkel voor de parameter "uren PV" en (in het buso) "uren BGV" geldt 1 februari van het voorafgaandelijke schooljaar (of de eerstvolgende lesdag erna indien die datum op een vrije dag valt) als vaste teldatum voor alle structuuronderdelen, ook voor Se-n-Se, HBO5 en scholen in verplichte afbouw. Voor de andere parameters gaat het om "de gebruikelijke teldatum".

puntenenveloppe voor het volgende schooljaar (oprichtingsnormen, behoudsnormen, gedoojja-
ren), en over hoeveel restbetrekkingen ze beschikt.

De scholengemeenschap meldt⁵ reeds in mei aan AgODi hoe ze de rest-uren zal samenvoegen bin-
nen de scholengemeenschap. Deze werkwijze laat AgODi toe om reeds in juni aan de scholen te
bevestigen hoeveel punten ze binnen deze parameter uiteindelijk genereren voor het volgende
schooljaar.

4.2.1 Voltijdse betrekkingen in PV of BGV bereikt in één school

4.2.1.1 Algemeen principe voor gewoon so

Een of meer schijven van 120 punten worden gegenereerd door scholen voor gewoon so **met een
eerste graad en/of tso en/of bso en/of HBO5**, en door **autonome centra voor deeltijds bso** die
op 1 februari van het voorafgaande schooljaar (of de eerstvolgende lesdag erna indien die datum
op een vrije dag valt) een eerste maal de norm behalen van 7 / 15 / 19 / 22 / 29 / 31 / 33 / 36 /
43 / 50 / (en zo verder per schijf van 7) **voltijdse betrekkingen in uren praktische vakken**, of
vanaf het schooljaar nadien de norm van 6 / 14 / 18 / 21 / 28 / 30 / 32 / 35 / 41 / 47 / (en zo
verder per schijf van 6) voltijdse betrekkingen in PV. Wanneer die aantallen niet meer worden be-
reikt, blijft het puntenaantal gedurende twee opeenvolgende schooljaren toegekend (zgn. ge-
doooperiode).

In tabelvorm voorgesteld:

| | uren PV in het gewoon secundair onderwijs | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|
| eerste jaar FTE in PV | 7 | 15 | 19 | 22 | 29 | 31 | 33 | 36 | 43 | 50 | 57 |
| volgende jaren FTE in PV | 6 | 14 | 18 | 21 | 28 | 30 | 32 | 35 | 41 | 47 | 53 |
| x 120 punten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| gegenereerde punten | 120 | 240 | 360 | 480 | 600 | 720 | 840 | 960 | 1 080 | 1 200 | 1 320 |

De **aanwending** van deze 120 punten is weliswaar mogelijk in deeltijdse betrekkingen (bv. een
halftijdse betrekking van TA, of een aantal uren-leraar voor taak- en functiedifferentiatie), zoals
toegelicht in punt 7. Het **genereren** van punten binnen deze parameter gebeurt echter steeds per
schijf van 120 punten, en niet in fracties daarvan.

Voortaan kan men dus niet meer zeggen dat een betrekking van TA of TAC zich in de gedoooperi-
ode bevindt of definitief vervalt; men kan enkel vaststellen of de school al dan niet dat **punten-
aantal** genereert. Of de betrekking van TA / TAC nog in stand wordt gehouden, hangt vooreerst af
van het aantal punten dat de school krijgt van de SG, en vervolgens van de verplichtingen tegen-
over de vastbenoemden van die school, en van de beleidsopties van het schoolbestuur: zie punt 7.

⁵ Hiervoor maakt de scholengemeenschap gebruik van het formulier dat als bijlage is toegevoegd aan de Mi-
nisteriële omzendbrief SO/2009/03 "Berekening van de globale puntenenveloppe in het secundair onder-
wijs".
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken > omzendbrieven > secundair onderwijs > instellingen
en leerlingen > omkadering.



Voor het buso gelden andere normen: zie punt 4.2.1.5.

Bij een **herstructurering** speelt het behoud of het verlies van het instellingsnummer geen rol voor de toe te passen normen binnen deze parameter:

- bij een herstructurering die resulteert in een *groter* aantal scholen (instellingsnummers), moet elke school die daarbij betrokken is op 1 februari van het voorgaande schooljaar (of de eerstvolgende lesdag erna indien die datum op een vrije dag valt) de hoogste norm (7, 15, 19 ... FTE) bereiken om een of meer schijven van 120 punten te genereren. Dit geldt eveneens voor de scholen die hun vroegere instellingsnummer behouden.
- Indien bij de herstructurering het aantal scholen (instellingsnummers) *gelijk blijft of daalt*, dan kunnen overeenkomstig de algemene principes de lagere normen (6, 14, 18 ... FTE) worden toegepast of heeft de school zelfs recht op "gedoogjaren".

4.2.1.2 Van welke scholen voor gewoon so komen de uren PV in aanmerking?

Enkel de uren PV (of daarmee gelijkgesteld) in een school met een eerste graad en/of tso en/of bso en/of HBO5 en in autonome centra voor deeltijds bso komen in aanmerking. Een school die onder andere een eerste graad of tso of bso of HBO5 of deeltijds bso aanbiedt, kan al haar uren PV mee in rekening brengen, ook de uren die worden aangewend in functie van het aso of kso binnen datzelfde instellingsnummer.

Scholen die **enkel aso of kso** aanbieden (dus zonder eerste graad), genereren deze punten niet. Toch kunnen desgewenst in dergelijke scholen betrekkingen van TA worden opgericht, maar niet van TAC: zie punt 7.1.

Voorbeeld

Een zesjarige school biedt vanaf de tweede graad enkel aso aan. De coördinator van de tweede graad is vrijgesteld met uren voor taak- en functiedifferentiatie die worden gelijkgesteld met PV Huishoudkunde. Aangezien deze school o.a. een eerste graad aanbiedt, komen ook deze uren (PV Huishoudkunde) mee in aanmerking.

Voor buso-scholen verwijzen we naar punt 4.2.1.5 van deze Mededeling.

De ingerichte uren-leraar PV van een school die uitsluitend de eerste graad of de eerste en de tweede graad organiseert, mogen gevoegd worden bij één school die tot dezelfde scholengemeenschap behoort en die geen eerste graad organiseert; al deze uren worden beschouwd als eigen uren PV van die school. Als men deze werkwijze wil hanteren, stuurt de school zonder eerste graad bij de zending "Praktische vakken voor de globale puntenenveloppe" in de loop van maart van het voorgaande schooljaar het totale aantal uren door, d.w.z. haar eigen uren plus de uren van de eerstegraadsschool.

Voorbeeld

School A die uitsluitend een eerste graad organiseert, heeft op 1 februari 4 FTE in PV. School B, die tot dezelfde SG behoort en uitsluitend een tweede en derde graad organiseert en o.a. tso/bso aanbiedt, heeft 3 FTE in PV op 1 februari.

Deze 7 FTE mogen worden samengevoegd en worden beschouwd als "eigen" FTE's van school B. Het volgende schooljaar volstaat de norm van 6 FTE in deze samenvoeging. Zelfs indien de norm van 6 FTE nadien niet meer wordt bereikt bij de samenvoeging van de FTE's PV van de scholen A en B, blijft een schijf van 120 punten nog 2 schooljaren toegekend.

4.2.1.3 Welke PV-uren komen in aanmerking?

Voor de berekening van de puntenenveloppe in een bepaald schooljaar worden de uren-leraar PV in aanmerking genomen die de hoger genoemde scholen organiseerden op 1 februari van het *voorgaande* schooljaar. De som van deze uren PV wordt uitgedrukt in voltijdse betrekkingen (FTE). Eén FTE kan bv. worden bereikt door de samenvoeging van een aantal opdrachten die slechts gedeeltelijk uit PV bestaan (zie de voorbeelden hieronder).

Hierbij worden de gesubsidieerde uren-leraar in aanmerking genomen die administratief worden doorgegeven onder de benaming **PV**, d.w.z. praktische oefeningen, praktijk, handvaardigheid, realisatietechnieken en (behalve in de hierna opgesomde uitzonderingen) stage.

Hierbij worden **niet meegerekend**:

- de uren PV van een interimaris (administratieve toestand 1);
- plage-uren die *niet* worden geput uit het pakket uren-leraar;
- de uren “PV stage algemene verpleegkunde”, “PV stage medische wetenschappen”, “PV stage psychiatrische verpleegkunde”, “PV stage sociale wetenschappen”, “PV stage verzorging”, “PV stage ziekenhuisverpleegkunde”. Let wel: enkel de uren PV **stage** in deze zes specialiteiten komen niet in aanmerking. De uren PV praktijk, praktische oefeningen, handvaardigheid en realisatietechnieken daarentegen wél, ook voor deze 6 specialiteiten;
- de uren stagebegeleiding die administratief worden gelijkgesteld met een Technisch vak (TV);
- de uren AV Expressie, AV Exploratie en AV Sociale activiteit, zelfs indien deze omwille van het bekwaamheidsbewijs van het personeelslid worden gelijkgesteld met PV. Administratief gezien zijn Expressie, Exploratie en Sociale activiteit immers algemene vakken;
- de uren gepresteerd door een personeelslid dat is aangesteld ten laste van het werkingsbudget (zgn. PWB, zie Ministeriële omzendbrief PERS/2012/08);⁶
- de uren PV waarvoor een personeelslid een TBS/VP (volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen) heeft;
- de uren PV waarvoor het personeelslid TBS/OB is gesteld;
- de uren PV gemarkeerd met een omkaderingscodes:
 - OOM23: na vacantverklaring van een betrekking ten gevolge van een VVP/med; ⁷
 - OOM27: na vacantverklaring van een betrekking in sommige verlofstelsels;⁸

Op de hiervoor vermelde uitzonderingen na worden **wél meegerekend**, indien gelijkgesteld met PV:

- zowel lesuren als “uren die geen lesuren zijn”, zoals BPT, **uren aanvangsbegeleiding**, uren voor taak- en functiedifferentiatie enz.;
- zowel de uren uit het pakket uren-leraar als de andere uren waarvoor de school wordt gesubsidieerd (bv. uren overgenomen van een andere school of van het voorgaande schooljaar, de GOK-uren, het aandeel van de 20 000 uren-leraar die aan de scholengemeenschappen worden toegekend voor vermindering van de planlast);
- uren ontstaan ingevolge de omzetting van punten in uren (bv. taak- en functiedifferentiatie; ICT-coördinatie);
- uren van een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs, en dit in de school waar deze uren worden ingericht.
- uren in HBO5 opleiding Verpleegkunde (opgelet: de uren voor stagebegeleiding in de zes hiervoor genoemde specialiteiten tellen nooit mee!).
- de uren gepresteerd door de teeltleider⁹;

⁶ Aldus door AgODi aan het VVKSO meegedeeld in een mail d.d. 18 december 2013.

⁷ Zie punt 3 van [Mededeling M PER 2018 003](#).

⁸ Zie [Mededeling M PER 2018 004](#).

⁹ De officiële benaming van deze functie luidt: “leraar secundair onderwijs, belast met het geven van praktische vakken die voor de verzorging en het onderhoud van de teelten en de veestapel in het voltijds secundair onderwijs wordt ingezet”. Deze functie komt enkel voor in land- en tuinbouwscholen.



- van de uren-leraar die in het deeltijds bso zijn aangewend voor voordrachtgevers¹⁰, wordt 1/3de beschouwd als PV.

Voor het bereiken van normen binnen deze parameter kan het dus voordelig zijn om in een school met een eerste graad en/of tso en/of bso en/of HBO5 zo veel mogelijk “uren die geen lesuren zijn” gelijk te stellen met een **praktisch vak** in de eerste graad (noemer /22). De gelijkstelling hoeft niet te gebeuren met een vak dat in de school wordt onderwezen: zie hiervoor punt 4.2 van onze Mededeling “[Vakken en bekwaamheidsbewijzen voor het ambt van leraar](#)”. Het verdient aanbeveling om tijdig (d.w.z. reeds in de eerste maanden van het schooljaar) te verifiëren of de betrokken scholen de mogelijkheid tot het aanwenden van PV maximaal benutten. Suggesties daarvoor vindt u op dia 17 van bijlage 3 bij deze Mededeling.

De uren PV van het gewoon so worden steeds berekend aan de volgende noemers:

- /22 in de eerste graad;
- /21 voor de uren klassenraad en klassendirectie gelijkgesteld met PV in de tweede graad;
- /20 voor de uren klassenraad en klassendirectie gelijkgesteld met PV in de derde graad of in HBO5;
- /29 voor de andere uren PV.

Deze noemers zijn ook van toepassing indien het personeelslid dat hierin is aangesteld, deze uren presteert onder de noemer /24 op basis van zijn overgangsmaatregelen inzake het prestatiestelsel¹¹.

Voorbeelden

1 *Van de uren PV die de school op 1 februari organiseert, mogen er 300 in aanmerking worden genomen: 40 uur PV in de eerste graad, en 260 in de tweede en derde graad. Dit aantal is bepalend om uit te maken of de school een van de normen behaalt. Omgerekend in voltijdse betrekkingen komt dit neer op*
 $40/22 = 1,8181 \text{ FTE}$
 $260/29 = 8,9655 \text{ FTE}$
totaal: 10,7836 FTE in aanmerking te nemen i.f.v. deze parameter binnen de globale puntenenveloppe.

2 *Een personeelslid geniet overgangsmaatregelen inzake het prestatiestelsel, en heeft een voltijdse betrekking met een opdracht van 24/24 PV Mode in de derde graad. In functie van deze parameter binnen de globale puntenenveloppe wordt deze opdracht PV aangerekend voor 24/29.*

4.2.1.4 Hogere en lagere normen en “gedoogjaren”

Voor elk puntenaantal is er in de tabel voor het gewoon so (zie 4.2.1.1) een hogere en lagere norm vermeld. Zo worden 120 punten gegenereerd bij 7 FTE, resp. bij 6 FTE. Dit dient men als volgt te begrijpen:

- De hogere norm of oprichtingsnorm (7 FTE) moet worden bereikt om een eerste schooljaar 120 punten te genereren.

¹⁰ Zie hierover de Mededeling “Samenwerken met andere partners via het systeem van voordrachtgevers, overdracht van uren-leraar of duaal lesgeven voor het gewoon secundair onderwijs”..

¹¹ Zie punt 9 van de Mededeling “Prestatieregeling voor de ambten van leraar en godsdienstleraar; plage- en nuluren”, M-VVKSO-2003-084.

- Indien die oprichtingsnorm een eerste maal werd bereikt met *eigen* uren PV van de school, volstaat vanaf het volgende schooljaar de lagere norm (behoudsnorm) van 6 FTE: ook dan genereert de school nog steeds 120 punten. Die behoudsnorm kan een onbeperkt aantal opeenvolgende schooljaren worden toegepast.
- Indien die oprichtingsnorm een eerste maal werd bereikt met *eigen* uren PV van de school, maar de school een volgend schooljaar niet meer de behoudsnorm van 6FTE bereikt, genereert de school toch nog gedurende 2 opeenvolgende schooljaren (zgn. gedoogjaren) 120 punten. Na 2 *opeenvolgende* gedoogjaren moet echter opnieuw de hogere norm bereikt worden.
- Voor het aantal gedoogjaren geldt als enige maximum dat er slechts 2 opeenvolgende gedoogjaren kunnen zijn. Indien telkens één enkel gedoogjaar wordt gevolgd door een of meer jaren waarin de behoudsnorm wordt bereikt, geldt er geen beperking (zie hieronder).
- De behoudsnorm (6 FTE) en de gedoogjaren mogen niet worden ingeroepen indien de oprichtingsnorm initieel slechts was bereikt door middel van samenvoeging van resturen binnen de SG (zie punt 4.2.2).

Indien de school de oprichtingsnorm (bv. 7 FTE) initieel heeft bereikt met eigen uren PV, en ze een volgend schooljaar met haar eigen uren PV niet meer de behoudsnorm (bv. 6 FTE) bereikt, dan kan ze aan de behoudsnorm geholpen worden d.m.v. overdracht van restbetrekkingen van een andere school binnen de SG (zie punt 4.2.2). Op die manier wordt de gedoogperiode vermeden. Zelfs in dit geval kan de school later nog gebruik maken van maximaal *twee opeenvolgende* gedoogjaren.

Het is pas na *twee opeenvolgende* gedoogjaren dat de school deze 120 punten niet meer genereert. Indien één enkel gedoogjaar wordt gevolgd door een schooljaar waarin opnieuw de behoudsnorm wordt bereikt, kan de school later opnieuw gebruik maken van gedoogjaren (maximaal *twee opeenvolgende* gedoogjaren). Na die gedoogperiode moet opnieuw de *oprichtingsnorm* bereikt worden om weer de 120 punten te genereren.

Voorbeeld:

Een school genereert achtereenvolgens volgende aantallen PV op 1 februari voorafgaand (of de eerstvolgende lesdag erna indien die datum op een vrije dag valt):

- *eerste schooljaar: 7 FTE (eigen uren): 120 punten*
- *tweede schooljaar: 5 FTE (eigen uren, niet aangevuld met resturen): 120 punten (gedoogjaar)*
- *derde schooljaar: 5 FTE (eigen uren) + 1 FTE (resturen van de SG): 120 punten*
- *vierde schooljaar: 3 FTE (eigen uren), niet aangevuld met resturen: 120 punten (eerste gedoogjaar)*
- *vijfde schooljaar: 4 FTE (eigen uren), niet aangevuld met resturen: 120 punten (tweede gedoogjaar)*
- *zesde schooljaar: 6 FTE (eigen uren), niet aangevuld met resturen: geen punten. Aangezien er reeds twee opeenvolgende gedoogjaren aan voorafgingen, moet de oprichtingsnorm bereikt worden om opnieuw punten te genereren binnen deze parameter.*

Is de oprichtingsnorm echter initieel bereikt d.m.v. samenvoeging van rest-uren binnen de SG, dan kan nadien geen gebruik worden gemaakt van behoudsnormen of gedoogjaren, maar moet elk jaar opnieuw de oprichtingsnorm worden bereikt.



4.2.1.5 Algemeen principe voor het buso

In het buso worden 120 punten of een veelvoud daarvan gegenereerd per schijf van 210 u. BGV¹² of PV¹³ die de school organiseerde op 1 februari van het voorafgaande schooljaar (of op de eerste lesdag nadien, als 1 februari een vrije dag is), namelijk 120 punten bij 210 u., het dubbele daarvan (dus 240 punten) bij 420 u., en het viervoud daarvan (480 punten) bij 630 u., enz. Dit aantal moet elk jaar opnieuw bereikt worden: hier bestaan geen hogere of lagere normen of zgn. “gedoogjaren”.

In tabelvorm voorgesteld:

| | buitengewoon secundair onderwijs (OV 1, 2, 3 en 4) | | | | | | | | |
|---------------------|--|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| BGV of PV in buso | 210 | 420 | 630 | 840 | 1 050 | 1 260 | 1 470 | 1 680 | 1 790 |
| x 120 punten | 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 8 | 9 | 10 | 12 |
| gegenereerde punten | 120 | 240 | 480 | 600 | 720 | 960 | 1 080 | 1 200 | 1 440 |

De uren klassenraad of klassendirectie die in het buso kunnen worden toegekend buiten het lesurenpakket, komen hierbij *niet* in aanmerking, ook niet indien ze werden gelijkgesteld met PV of BGV.

De telling van de uren BGV of PV in het buso vindt plaats op 1 februari van het voorafgaande schooljaar, of op de eerstvolgende lesdag erna indien die datum op een vrije dag valt.

Voorbeeld

Indien een buso-school op maandag 1 februari 2019 het aantal van 525 gesubsidieerde uren PV of BGV (of daaraan gelijkgesteld) organiseerde, genereert ze op basis van deze parameter 240 punten binnen de globale enveloppe voor 2019-2020.

4.2.2 Samenvoeging van “resturen” PV of BGV binnen de scholengemeenschap

4.2.2.1 Algemeen principe

De uren PV of BGV die in de school niet volstaan om de vernoemde normen te bereiken, kunnen **op niveau van de SG worden samengevoegd** om tot desbetreffend aantal punten te leiden. Een school kan enkel de resturen overdragen die gelegen zijn boven de hoogste oprichtings- resp. behoudsnorm die ze zelf kan bereiken; ze mag haar aantal FTE dan ook niet dermate laten zakken dat ze in een gedoogjaar terechtkomt. Een school die bv. zelf 7 FTE heeft en nu de behoudsnorm van 6 FTE kan toepassen, is *verplicht* om dat aantal van 6 FTE in eigen school te houden, en kan maximaal 1 FTE overmaken aan een andere school van de SG. Ze kan er niet voor opteren om

¹² In het buso zijn de uren Beroepsgerichte vorming (BGV) afgestemd op de arbeidstraining, in tegenstelling tot de uren Algemene en sociale vorming (ASV). BGV komt voor in de opleidingsvormen (OV) 1, 2 en 3.

¹³ PV komt ook in het buso voor, met name in opleidingsvorm (OV) 4.

méer FTE's over te dragen naar een andere school, ook niet als dat een voordeliger resultaat zou opleveren. Een school die bv. voor de eerste maal 7 FTE's bereikt, kan géén resturen overdragen, maar moet gebruik maken van de oprichtingsnorm van 7 FTE.

Resturen kunnen worden overgedragen van het gewoon so naar het buso en omgekeerd. Voor welk volume een overgedragen "restuur" wordt aangerekend, lichten we hierna - omwille van de leesbaarheid - afzonderlijk toe voor overdracht binnen het gewoon so, voor overdracht van gewoon so naar buso en voor overdracht van buso naar gewoon so. Daarna werken we een gecombineerd voorbeeld uit.

Het is de SG die beslist in welke scholen de resturen worden samengevoegd. De betrokken scholen delen deze keuze in de loop van mei van het voorafgaande schooljaar mee aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten volgens de procedure die is uiteengezet onder punt 4.2. De punten worden *gegenereerd* in de school waar de resturen worden samengevoegd; het zijn echter ongekleurde punten: het is de SG die beslist aan welk(e) school / scholen de punten worden *toegekend*: zie punten 5 en 6 van deze Mededeling. De samenvoeging van resturen PV/BGV levert ook niet langer¹⁴ rechtstreeks betrekkingen van technisch adviseur of technisch adviseur-coördinator op, maar wel *ongekleurde* punten (zie punt 3 van deze Mededeling).

De modaliteiten van deze overdracht van resturen PV zijn als volgt:

- Indien een school voor gewoon so **initieel** de oprichtingsnorm had bereikt met **eigen uren PV**, maar een later schooljaar zelfs niet meer de behoudsnorm bereikt, dan kunnen de eigen uren PV van die school worden aangevuld tot de behoudsnorm met de resturen PV/BGV van de SG. Ook als dat gebeurd is, heeft de school nadien nog recht op maximaal twee opeenvolgende "gedoogjaren". Zie hiervoor punt 4.2.1.4.
- Indien een norm **initieel** is bereikt met de **samenvoeging van restbetrekkingen PV/BGV**, moet **elk jaar opnieuw de oprichtingsnorm** bereikt worden (7 / 15 / 19 / 22 / 29 / 31 / 33 / 36 enz.), ook indien het schooljaar nadien de restbetrekkingen PV worden toegekend aan dezelfde school. De behoudsnormen (6 / 14 / 18 enz.) zijn hier dus niet van toepassing, evenmin als de "gedoogjaren" nadien. Eén uitzondering hierop: in geval de betrekkingen van een school met enkel een eerste (of een eerste en een tweede) graad worden samengevoegd met die van een school die geen eerste graad organiseert, worden deze uren beschouwd als eigen uren van de school zonder eerste graad (zie punt 4.2.1.2).

Indien met de punten die aldus worden gegenereerd een betrekking wordt opgericht door een school (zie punt 7.5) en niet binnen de voorafname voor de SG (zie punt 5.3), gaat het om een organieke betrekking, waarin vaste benoeming mogelijk is en waarin TADD en reffectatie verplicht zijn¹⁵.

4.2.2.2 Overdracht van resturen tussen scholen voor gewoon so

Bij overdracht van uren PV van een school voor gewoon so naar een andere school voor gewoon so, worden de uren PV steeds aangerekend aan de organieke noemers (zie punt 4.2.1.3). Dit is ook het geval indien de leraar die in deze PV-uren is aangesteld, overgangsmaatregelen geniet voor het prestatiestelsel, waardoor de uren in de tweede en derde graad of HBO5 voor hem de waarde hebben van 1/24ste: ook die uren PV worden in functie van deze parameter binnen de globale puntenenveloppe aangerekend voor 1/29ste (of, indien het gaat om klassendirectie of klassenraad: 1/21 of 1/20).

¹⁵ De betrekkingen van technisch adviseur of technisch adviseur-coördinator die tot in 2008-2009 werden gegenereerd door de samenvoeging van resturen PV of BGV, waren destijds niet-organiek in die zin dat daarin geen benoeming mogelijk was. Sinds 2009-2010 daarentegen is er geen onderscheid meer tussen de punten die worden gegenereerd met de eigen uren van een school en de punten die worden gegenereerd met de samenvoeging van resturen.



Voorbeelden

1. Op 1 februari heeft school A 4 voltijdse betrekkingen in PV; school B heeft er 2, en school C heeft er 1. Deze 7 restbetrekkingen kunnen in een van de scholen van de SG worden samengevoegd, zodat daar de norm van 7 FTE wordt bereikt om 120 punten te genereren. Om die punten ook het volgende schooljaar te genereren, moet dan opnieuw de norm van 7 FTE bereikt worden, aangezien die norm initieel bereikt was door middel van samenvoeging van restbetrekkingen.

2. Ook hier zijn er 7 restbetrekkingen PV in de SG. In plaats van deze samen te voegen in één school en aldus slechts eenmaal 120 punten te genereren, kan de SG beslissen om deze 7 FTE's toe te kennen aan de scholen die zelf bijna een volgende schijf bereiken, bv. bij school C die zelf reeds 29 FTE's heeft. De toevoeging van de 7 restbetrekkingen levert in C niet minder dan 360 bijkomende punten op: zie de tabel onder punt 4.2.1.1.

3. School D had het eerste schooljaar 7 FTE's in PV; het tweede schooljaar had ze er nog 6, maar vanaf het derde schooljaar bereikte ze ook de norm van 6 niet meer. Om te vermijden dat D twee schooljaren na elkaar onder de norm van 6 FTE zou blijven en nadien dus geen punten meer zou genereren, kan de SG beslissen om een aantal restbetrekkingen PV toe te kennen aan D, zodat deze school geen 2 opeenvolgende schooljaren onder de norm blijft. Aldus kan in D een schooljaar waarin de norm van 6 FTE wordt bereikt, telkens worden afgewisseld met één schooljaar waarin die norm niet wordt bereikt, zodat D elk schooljaar deze punten blijft genereren.

Voor de noemer van de overgedragen uren: zie de voorbeelden onder punt 4.2.1.3 van deze Mededeling.

4.2.2.3 Overdracht van resturen van gewoon so naar buso

Indien uren PV van het gewoon so worden overdragen naar het buso, heeft de noemer van de PV-uren ($1/22$ of $1/29$ of andere) geen belang, aangezien de norm in het buso wordt uitgedrukt in een aantal uren (zie punt 4.2.1.5), en niet in voltijdse betrekkingen. Daardoor hebben een uur PV uit de eerste graad, een uur PV uit een andere graad en een uur BGV allemaal hetzelfde gewicht voor het bereiken van de norm binnen deze parameter.

Voorbeelden

1. Om 120 punten te genereren in het buso heeft men 210 uur nodig, ongeacht of dat uren BGV zijn ofwel overgedragen uren PV in de eerste graad van het gewoon so of in andere graden van het gewoon so.

2. School E (gewoon so) heeft 3 restbetrekkingen ($87/29$ PV). Buso-school F telt 550 uur BGV, en bereikt dus ruimschoots de norm van 420 uur BGV die volstaat om 240 punten te genereren. Door de 87 uur van E toe te voegen bij de eigen uren van F, wordt daar de norm van 630 uur BGV bereikt, zodat F geen 240, maar 480 punten genereert.

4.2.2.4 Overdracht van resturen van buso naar gewoon so

Men kan ook uren BGV of uren PV van buso-OV 4 overdragen naar een school met een eerste graad en/of met tso/bso of naar een autonoom centrum voor dbso van het gewoon so; hier wordt de norm uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Elk uur BGV (OV 1, 2 of 3) wordt daarbij aangerekend met de noemer $1/24$, terwijl de uren PV in OV 4 dezelfde noemers hebben als in het gewoon so (zie punt 4.2.1.3).

Anders gesteld: voor het bereiken van de norm in het gewoon so heeft

- een uur PV in de eerste graad het gewicht van $1/22$ ste of $454/10\ 000$ sten van een voltijdse betrekking;
- een uur klassendirectie, gelijkgesteld met PV in de tweede graad: $1/21$ of $476 / 10\ 000$ sten;
- een uur klassendirectie, gelijkgesteld met PV in de derde graad of HBO5: $1/20$ of $500 / 10\ 000$;

- andere uren PV 1/29ste of 344 / 10 000sten,
- een uur BGV van het buso (OV 1, 2 of 3) 1/24ste of 416 / 10 000sten.

Voorbeeld

Indien een school voor gewoon so nog 1 FTE te weinig heeft om de gewenste norm te bereiken, volstaan hiervoor 24 resturen BGV van het buso OV 1, 2 of 3, ofwel 22 resturen PV vanuit buso OV4 eerste graad, ofwel 29 uur PV vanuit buso OV4 tweede of derde graad.

4.2.2.5 Gecombineerd voorbeeld

Enig cijferwerk bij de overdracht van uren PV en BGV kan in bepaalde gevallen tot verrassende resultaten leiden. We illustreren dit met een voorbeeld.

Een tso/bschool heeft op 1 februari 25 voltijdse betrekkingen (FTE's) aan eigen uren PV. Dit schooljaar zou de lagere norm van 21 FTE volstaan om 480 punten te genereren. Met 29 FTE's zou de school echter geen 480, maar 600 punten genereren.

De buso-school binnen dezelfde scholengemeenschap heeft op 1 februari 516 uren BGV. De norm van 420 uren BGV die nodig is om 240 punten te genereren, overschrijdt ze dus met 96 resturen, maar ze behaalt lang niet de volgende norm van 630 uren, waarmee ze 480 punten zou genereren: daarvoor heeft ze er 114 tekort.

- *Indien de SG ervoor opteert om de 96 resturen BGV aan te wenden in de tso/bschool, worden de 96/24 BGV aangerekend als 4 FTE's, zodat de tso/bschool de norm van 29 FTE bereikt (25 eigen FTE's + 4 FTE van 96 overgedragen uren BGV), hetgeen 120 bijkomende punten oplevert.*
- *Indien de SG er daarentegen voor opteert om 4 voltijdse betrekkingen PV op het niveau van de tweede en derde graad (4 x 29 = 116 uur) van de tso/bschool over te dragen naar de buso-school, bereikt deze laatste de norm van 630 uur (516 eigen uren BGV + 116 uren PV), hetgeen 240 bijkomende punten oplevert.*

4.3 Parameter: aantal uren-leraar en leerlingen in het voltijds so (art. 25 § 9 van de Codex Secundair Onderwijs)

Hier herkennen we de vroegere parameters voor het genereren van punten voor het ondersteunend personeel, waarbij ook toen voordeliger coëfficiënten golden voor GOK-scholen. Deze punten zijn nu echter niet meer voorbehouden voor het ondersteunend personeel.

Een puntenaantal wordt toegekend op basis van de **criteria uren-leraar en leerlingenaantal in het voltijds gewoon so**, met **verhoging voor de GOK-scholen**. De leerlingen van het deeltijds bso genereren geen punten binnen deze parameter.

Binnen deze parameter worden de punten berekend met de volgende coëfficiënten (voor scholen die tot een SG behoren):

- Voor het totale aantal regelmatige **leerlingen** van het **gewoon voltijds so** in de SG op de gebruikelijke teldatum¹⁶:
 - 0,2971 punten per leerling in scholen die recht hebben op GOK-uren;
 - 0,2851 punten per leerling in scholen die geen recht hebben op GOK-uren.

¹⁶ Voor de toe te passen teldatum in het gewoon secundair onderwijs verwijzen we naar bijlage 1 bij deze Mededeling, en voor het buitengewoon secundair onderwijs naar artikel 299 en art. 3 punt 48° van de Codex Secundair Onderwijs.



- Voor het totale aantal **uren-leraar**¹⁷ voor het betrokken schooljaar in het **gewoon voltijds so** in de SG (“gewone” uren-leraar, rekening houdende met het aanwendingspercentage en inclusief eventuele minimumpakketten; exclusief de extra-uren leraar voor de SG, de uren voor GOK, **aanvangsbegeleiding**, modularisering, extra-uren OKAN e.d.m)
 - 0,3025 punten per uur-leraar in scholen die recht hebben op GOK-uren;
 - 0,2902 punten per uur-leraar in scholen die geen recht hebben op GOK-uren.

Voor **buso-scholen** is het leerlingenaantal het enige criterium. Elke buso-school genereert om te beginnen **82 punten**. Indien deze school op de gebruikelijke teldatum 80 of meer regelmatige leerlingen telt, genereert ze *bovendien* ook een puntenaantal, te weten het product van haar *totale* leerlingenaantal vermenigvuldigd met een coëfficiënt. Deze coëfficiënten zijn:

| Aantal leerlingen op 1 februari | coëfficiënt voor totale groep | Aantal leerlingen op 1 februari | coëfficiënt voor totale groep |
|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| 80 t.e.m. 129 | 1,025 | 550 t.e.m. 649 | 0,94 |
| 130 t.e.m. 159 | 0,98 | 650 t.e.m. 679 | 0,92 |
| 160 t.e.m. 219 | 1,025 | 680 t.e.m. 699 | 0,88 |
| 220 t.e.m. 319 | 0,95 | 700 t.e.m. 729 | 0,87 |
| 320 t.e.m. 399 | 0,97 | 730 t.e.m. 759 | 0,85 |
| 400 t.e.m. 449 | 0,98 | 760 t.e.m. 799 | 0,84 |
| 450 t.e.m. 549 | 0,96 | Vanaf 800 | 0,83 |

Voorbeeld: een buso-school die 150 lln. heeft op maandag 3 februari 2020, genereert voor 2020-2021 binnen deze parameter $82 + (150 \times 0,98 = 147)$ hetzij 229 punten.

4.4 Parameter: aantallen uren-leraar en leerlingen in het voltijds so (art. 25 § 10 van de Codex Secundair Onderwijs)

Hier herkennen we de vroegere parameter voor het genereren van punten voor taak- en functie-differentiatie. Deze punten zijn nu echter niet meer voorbehouden voor taak- en functiedifferentiatie binnen de wervingsambten.

Een puntenaantal wordt toegekend op basis van de criteria **uren-leraar en leerlingenaantal in het voltijds gewoon so**, maar **zonder onderscheid tussen GOK-scholen en andere**. Ook binnen deze parameter genereren de leerlingen van het deeltijds bso geen punten.

Binnen deze parameter worden de punten berekend met de volgende coëfficiënten (voor scholen die tot een SG behoren):

- voor het totale aantal regelmatige **leerlingen** van het **gewoon voltijds so** in de SG op de gebruikelijke teldatum¹⁸: **0,02316074** punten per leerling (zelfde coëfficiënt voor de GOK-scholen als voor de andere);

¹⁷ Zie [punt 3 van de Ministeriële Omzendbrief SO55](#).

¹⁸Voor de toe te passen teldatum in het gewoon secundair onderwijs verwijzen we naar bijlage 1 bij deze Mededeling, en voor het buitengewoon secundair onderwijs naar artikel 299 en art. 3 punt 48° van de Codex Secundair Onderwijs.

- voor het totale aantal **uren-leraar**¹⁹ voor het betrokken schooljaar in het gewoon voltijds so in de SG: **0,02364658** punten per uur-leraar (zelfde coëfficiënt voor de GOK-scholen als voor de andere);
- voor het aantal regelmatige **leerlingen van het buso** binnen de SG op de gebruikelijke teldatum: **0,07666553** punten per leerling. In het buso is het lesurenpakket geen criterium binnen deze parameter: het gaat enkel om het leerlingenaantal.

4.5 Parameter: totale leerlingenaantal van de scholengemeenschap (art. 25 § 11 van de Codex Secundair Onderwijs)

Hierin herkennen we de vroegere parameter van de forfaitaire punten voor de SG. In tegenstelling tot vroeger zijn deze punten niet meer voorbehouden voor het geheel van de SG, maar zijn het nu "ongekleurde" punten. Toch behoudt de SG zeker zo veel armslag als vroeger, aangezien ze voor haar werking een voorafname kan doen van de globale puntenenveloppe: zie punt 5.

120 punten worden toegekend aan **elke SG** die op de gebruikelijke teldatum²⁰ 900 lln. telt in het voltijds en deeltijds gewoon so of in het buso; dit puntenaantal wordt **verhoogd met 60** telkens de SG de grens bereikt van 4 000, 6 500, 8 000, 9 500 of 11 000 regelmatige lln. Een SG met 7 000 lln. bv. genereert aldus 240 punten (120 + 2 x 60). Wanneer de SG onder het aantal van 900 lln. is gezakt, genereert ze nog twee schooljaren het aantal van 120 punten.

Het puntenaantal dat volgens deze parameter wordt gegenereerd, mag in elk geval worden voorafgenomen voor de werking van SG, zelfs indien dit aantal méér zou zijn dan 10 % van het totaal van de globale puntenenveloppe: zie punt 5.1 hierna.

4.6 Parameter: aangehecht centrum voor deeltijds bso (art. 25 § 12 van de Codex Secundair Onderwijs)

Voor elk **aangehecht centrum voor deeltijds bso** worden 120 punten toegekend.

Een aangehecht centrum voor deeltijds bso krijgt dus niet meer rechtstreeks een betrekking van coördinator (dbso) toegekend, maar genereert een aantal punten waarmee ze, naar we aannemen, een betrekking in dat ambt zal oprichten.

4.7 Aanwendingspercentage

Vanaf 2015-2016 legt de Vlaamse overheid een lineaire besparing op inzake de globale puntenenveloppe in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs²¹: van het totale aantal punten dat wordt berekend volgens de parameters 4.1 tot 4.6 hierboven, wordt **slechts 96,57 %** toegekend. Dit zgn. **aanwendingspercentage** slaat dus niet uitsluitend op de voorafname voor de scholengemeenschap of op de punten voor het ondersteunend personeel, maar op het geheel van alle punten samen die de scholengemeenschap (met alle scholen) theoretisch zou genereren. Wanneer het resultaat van de vermenigvuldiging met 96,57 % een getal oplevert dat na de komma eindigt op ,50 of méér, mag worden afgerond naar de hogere eenheid; beneden de ,50 wordt afgerond naar de lagere eenheid.

¹⁹ Zie [punt 3 van de Ministeriële Omzendbrief SO55](#).

²⁰ Voor de toe te passen teldatum in het gewoon secundair onderwijs verwijzen we naar bijlage 1 bij deze Mededeling, en voor het buitengewoon secundair onderwijs naar artikel 299 en Art. 3 punt 48° van de Codex Secundair Onderwijs.

²¹ Zie [Art. 24 van de Codex Secundair Onderwijs](#)



Voorbeeld

Volgens de parameters die zijn toegelicht in punt 4.1 tot 4.6 hierboven, zou de scholengemeenschap in totaal theoretisch 4 000 punten genereren. Hiervan mag ze er maar 96,57 % hetzij afgerond 3 863 aanwenden.

Binnen dit verminderde puntenaantal hebben de scholengemeenschap als geheel en de individuele scholen afzonderlijk dezelfde mogelijkheden én verplichtingen inzake de voorafname voor de scholengemeenschap, de verdeling van de overige punten onder de individuele scholen, en de aanwending van de toegekende punten binnen elk school: zie punten 5, 6 en 7 van deze Mededeling.

Het aanwendingspercentage is **niet** van toepassing op de **punten voor ICT-coördinatie**, die immers buiten de globale puntenenveloppe blijven.

5 De voorafname voor de SG

Om haar beleid inzake taak- en functiedifferentiatie gestalte te geven, kan de SG een aantal punten voorafnemen, d.w.z. dat het bestuur van de SG (CASS) kan beslissen om een aantal punten van de globale enveloppe aan te wenden voor de SG als geheel.

Binnen de globale puntenenveloppe worden *alle* gegenereerde punten samengevoegd, en bestaat er dus geen onderscheid meer tussen “punten voor het ondersteunend personeel” en “forfaitaire punten” of andere. In vergelijking met de vroegere regelgeving kan de SG een hoger percentage voorafnemen van het geheel van de totale puntenenveloppe, en zelfs onder soepeler voorwaarden: zie hierna.

5.1 Voorwaarden voor en omvang van de voorafname

Zoals in alle aangelegenheden is het OCSG bevoegd om te onderhandelen over alle aangelegenheden waarvoor de SG bevoegd is. Daar zal dan ook onderhandeld worden over de algemene criteria voor de voorafname, bv. de omvang en de aanwending ervan. Indien in het OCSG echter geen akkoord wordt bereikt, beslist het bestuur van de SG (CASS) over de voorafname. Verder verschaft de SG t.a.v. het OCSG en t.a.v. het personeel van de scholen volledige klaarheid over de betrekkingen die ze op het niveau van de SG creëert binnen deze voorafname, en toont ze aan dat deze betrekkingen haar beleid inzake taak- en functiedifferentiatie op het niveau van de SG daadwerkelijk gestalte geven.

Deze voorafname kan in elk geval 10 % bedragen van het totale puntenaantal *na* toepassing van het aanwendingspercentage (zie punt 4.7), ook indien dit zou leiden tot terbeschikkingstellingen²². De grens van 10 % voor de voorafname kan zelfs worden overschreden in de volgende gevallen:

- indien **binnen het OCSG een akkoord** wordt bereikt over de gevolgen daarvan op de personeelsleden en over de besteding van de punten,
- of (zelfs zonder akkoord binnen het OCSG) tot het aantal punten dat wordt toegekend op basis van het aantal leerlingen in de SG (vanaf 900 leerlingen): **120 punten, telkens vermeerderd met 60** bij het overschrijden van de gestelde grenzen: zie punt 4.5.

²² Merk op dat de mogelijkheid tot voorafname dus soepeler is geworden in vergelijking met het systeem dat we kenden tot 2008-2009: tot dan was de voorafname van de punten voor het ondersteunend personeel beperkt tot 5 %, vereiste ze steeds het akkoord van het OCSG en was ze onderworpen aan voorwaarden i.v.m. de reffectatie of wedertewerkstelling van de TBS/OB'ers. Al deze vereisten zijn dus weggefallen. Bovendien is de toezichtsbevoegdheid die de inspectie t.e.m. 2008-2009 had op de aanwending van de forfaitaire punten vervangen door de klaarheid die de SG sinds 2009-2010 moet bieden ten aanzien van het OCSG en van de personeelsleden van de scholen (zie eerste alinea van punt 5.1).

5.2 Aanwending van de punten die worden voorafgenomen

De punten van de voorafname voor de SG kunnen worden aangewend

- om **betrekkingen op te richten** in een ambt naar keuze in het bestuurs- en onderwijzend personeel of het ondersteunend personeel of in de personeelscategorieën die in het buso voorkomen, bv. in het ambt van directeur, TAC, leraar, opvoeder, logopedist, psycholoog, maatschappelijk werker ... In de ambten van directeur, adjunct-directeur, TA, TAC, coördinator (deeltijds bso), opvoeder en administratief medewerker kunnen enkel halftijdse of voltijdse betrekkingen worden opgericht.
- voor het **school- of klasvrij maken van een personeelslid**; bv. het vrijstellen van de administratief medewerker die het secretariaat van de SG waarneemt, of van een directeur die belast wordt met het mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur. Voor de vrijstelling van de algemeen directeur of coördinerend directeur verwijzen we naar punt 5.4 hierna.

De puntenwaarde van de betrekkingen die worden opgericht in de voorafname voor de SG is dezelfde als voor de betrekkingen die worden opgericht op niveau van een school, dit betekent:

- betrekking van **adjunct-directeur, technisch adviseur, technisch adviseur-coördinator, coördinator** (deeltijds bso): 120 punten voor een voltijdse betrekking of 60 punten voor een halftijdse;
- betrekking van **opvoeder of administratief medewerker**: 120, 82 of 63 punten voor een voltijdse betrekking, of de helft daarvan voor een halftijdse:
 - in een vacante betrekking van 120 (of 60) punten kan enkel een personeelslid met diploma “ten minste master” worden aangesteld; bezoldigd aan barema 542;
 - in een vacante betrekking van 82 (of 41) punten kan een personeelslid met diploma “ten minste bachelor” (vanaf 2015-2016: of hoger diploma) worden aangesteld; bezoldigd aan barema 158;
 - in een vacante betrekking van 63 (of 31,5) punten kan elk personeelslid met diploma “ten minste HSO” (vanaf 2015-2016: of hoger diploma) worden aangesteld; bezoldigd aan barema 202.
- voltijdse betrekkingen van **leraar of godsdienstleraar**: 126 of 85 punten, afhankelijk van de salarisschaal van het personeelslid. Voor gefractioneerde aanstellingen (per uur): zie punten 4.1.3.1.1 en 4.1.3.1.2 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2009/06 en punt 7.1.2 van deze Mededeling;
- binnen de voorafname voor de SG kan zoals gezegd een bijkomende betrekking van **directeur** worden opgericht (dit is niet mogelijk met de punten die worden toegekend aan een school, doch enkel binnen de voorafname voor de SG). Een voltijdse bijkomende betrekking van directeur kost 120 punten, en een halftijdse 60 punten. Zie ook het voorbeeld onder punt 5.3;
- betrekkingen in wervingsambten die enkel in het **buso** kunnen voorkomen: zie tabellen onder punt 4.1.3.3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2009/06.

In geval van vervanging blijft de puntenwaarde van een betrekking bepaald door de titularis. In het ondersteunend personeel evenwel is toegelaten om de puntenwaarde van een interimbetrekking te verhogen, waardoor de vervanger zal worden bezoldigd aan een hoger barema, in functie van zijn eigen diploma. Zie hiervoor de Mededeling “[Het ondersteunend personeel: opvoeder en administratief medewerker in het gewoon en buitengewoon so](#)”.

Let wel: indien een personeelslid met een bekwaamheidsbewijs van het niveau bachelor + BPB (bv. GLSO of GvSO-1) wordt aangesteld in een betrekking van directeur die administratief wordt gekoppeld aan een school met een derde graad, geniet hij slechts salarisschaal 302, aangezien hij als directeur in dergelijke school slechts een “ander” bekwaamheidsbewijs bezit. Indien de betrekking daarentegen wordt gekoppeld aan een school zonder een derde graad, beschikt dit personeelslid over een vereist bekwaamheidsbewijs en zal het worden bezoldigd aan salarisschaal 464 (of 348).



Merk op dat de scholengemeenschap haar keuze van de manier waarop de voorafname wordt aangewend, jaarlijks kan herzien²³.

Voorbeelden

1. De SG werkt samen op het vlak van preventie. Ze kan een preventieadviseur tijdelijk aanstellen in het ambt van bv. TA of TAC, of een vastbenoemd personeelslid een verlof voor TAO laten nemen naar deze tijdelijke betrekking.

2. De stafmedewerker en/of de secretaris en/of logistiek medewerker, ... van de SG kan tijdelijk worden aangesteld in een betrekking van bv. leraar, opvoeder of een ander ambt, ofwel bv. halftijds in het ambt van leraar en halftijds in het ambt van adjunct-directeur.

5.3 Statuut en inzetbaarheid van de personeelsleden binnen de voorafname

Betrekkingen die worden opgericht met deze voorafname voor de SG komen **niet** in aanmerking voor vacantverklaring of **vaste benoeming**. Anderzijds moeten ze niet worden aangeboden aan personeelsleden met recht op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur of op reffectatie / wedertewerkstelling. De aanstelling van een TADD'er of een terbeschikkinggestelde in een betrekking binnen de voorafname is mogelijk, doch enkel op vrijwillige basis, d.w.z. indien het schoolbestuur én het personeelslid ermee akkoord gaan. Voor het overige zijn deze betrekkingen onderworpen aan het decreet Rechtspositie.

De personeelsleden die in de betrekkingen binnen de voorafname worden aangesteld, worden **steeds als tijdelijk personeelslid** geaffecteerd aan een school van de SG. Indien een betrekking binnen de voorafname voor de SG wordt waargenomen door een vastbenoemd personeelslid, kan het een verlof voor TAO vragen vanuit de opdracht die het als vastbenoemde heeft gekregen in zijn school.

Indien een personeelslid wordt aangesteld in een bijkomende betrekking van directeur of van een ander selectie- of bevorderingsambt die wordt opgericht met de voorafname voor de SG, is het niet aangesteld "in afwachting van benoeming". Uit zijn aanstelling in een dergelijke betrekking kan het personeelslid dan ook geen recht op vaste benoeming in een organieke betrekking claimen, zelfs niet in de school waaraan de bijkomende betrekking is opgericht met de voorafgenomen punten.

Voorbeeld

De SG beslist om 120 punten uit te trekken om daarmee een bijkomende betrekking van directeur op te richten, en hierin een personeelslid aan te stellen om het te belasten met een aanzienlijke verantwoordelijkheid voor de totaliteit van de SG. Administratief kan deze betrekking niet worden verbonden aan de SG als dusdanig, maar moet ze worden verbonden aan een van de scholen binnen de SG; het gaat echter degelijk om een betrekking binnen de voorafname voor de SG. Aldus zijn aan die school twee betrekkingen van directeur verbonden:

- *de organieke betrekking van directeur die de school rechtstreeks toegekend krijgt, los van de puntenenveloppe, en waarin een personeelslid kan worden benoemd. Het personeelslid dat erin is aangesteld, werkt in de regel enkel voor die school of volgens de taakverdeling die het schoolbestuur voor het directieteam heeft vastgelegd.*
- *de bijkomende betrekking van directeur die is opgericht met punten van de voorafname ten behoeve van de SG, en waarin vaste benoeming niet mogelijk is: zie punt 5.4 hierna. Het personeelslid dat erin is aangesteld, werkt voor de totaliteit van de SG. Dit personeelslid is*

²³ Tot in 2008-2009 lag de keuze voor de aanwending van de forfaitaire punten telkens voor twee schooljaren vast, maar nu is dat dus niet meer het geval.

niet aangesteld “in afwachting van vaste benoeming”²⁴. Ook indien de organieke betrekking vacant wordt, levert de periode van aanstelling in de bijkomende betrekking binnen de voorafname géén recht op vaste benoeming in de organieke betrekking op.

Alle personeelsleden die zijn aangesteld in betrekkingen die zijn opgericht met de voorafname van de punten ter ondersteuning van de werking van de scholengemeenschap, kunnen worden ingezet voor opdrachten voor andere scholen van de scholengemeenschap of voor de totaliteit van de scholengemeenschap; deze personeelsleden kunnen eveneens worden ingezet in een andere school van de scholengemeenschap dan die waaraan ze geaffecteerd zijn. De afstand tussen de school van affectatie en die waar het personeelslid wordt ingezet, mag niet méér dan 25 km bedragen; voor een grotere afstand is het akkoord van het personeelslid vereist. De bepalingen inzake inzetbaarheid worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst en in de functiebeschrijving²⁵.

5.4 Vrijstelling als algemeen directeur of coördinerend directeur

5.4.1 Vrijstelling als algemeen directeur

Een schoolbestuur kan een personeelslid dat is aangesteld in een **organieke** betrekking van directeur (dus niet in een bijkomende betrekking op basis van punten van de voorafname) belasten met het mandaat van algemeen directeur voor de totaliteit van zijn scholen. Het mandaat van algemeen directeur kan slechts aan één personeelslid worden toegekend (in tegenstelling tot het mandaat van coördinerend directeur: zie punt 5.4.2). Met punten uit de voorafname van de globale puntenenveloppe kan dit personeelslid voltijds (120 punten) of halftijds (60 punten) worden **vrijgesteld**. Dit is niet mogelijk met punten die aan een school worden toegekend.

- 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 organieke betrekking, maar wordt daarin vervangen door een interimaris.
- Een ander personeelslid dat (al dan niet via TAO) **tijdelijk** in de *organieke* betrekking van directeur van een school is aangesteld, kan via het verlof VUM schoolvrij worden gemaakt. Het verlof TAO blijft verder lopen tijdens de duur van het verlof VUM. Het personeelslid dat (al dan niet via TAO) tijdelijk is aangesteld in de organieke betrekking, blijft daarvan dus titularis, maar wordt daarin vervangen door een interimaris.

Het personeelslid dat is aangesteld in een *organieke* betrekking van directeur en dat het mandaat van algemeen directeur uitoefent, kan aanspraak maken op een **bijwedde** ("niet-verworven salarisschaal") indien de scholen²⁶ van het schoolbestuur waarvan hij algemeen directeur is, ten minste 2 000 regelmatig ingeschreven leerlingen tellen op 1 februari van het voorafgaande schooljaar. De telling van de leerlingen moet jaarlijks gebeuren. Indien op 1 februari de norm van 2 000 leerlingen niet meer wordt bereikt, dan zal de bijwedde niet meer worden uitbetaald vanaf het volgende schooljaar. Een vrijstelling (VUM) uit de organieke betrekking van directeur is geen voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op deze bijwedde: ook een directeur die de leiding van zijn school combineert met het mandaat van algemeen directeur kan daar aanspraak op maken.

Een personeelslid dat (al dan niet via TAO) tijdelijk is aangesteld in een *bijkomende* betrekking van directeur die is opgericht met de punten van de voorafname van de SG, kan *geen* aanspraak maken op een mandatsvergoeding als algemeen directeur (in tegenstelling tot de mandatsvergoeding als coördinerend directeur: zie 5.4.2).

²⁴ Zie art. 42 § 1 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs.

²⁵ Zie art. 36novies van het decreet Rechtspositie, zoals gewijzigd door art. 5 van het decreet betreffende de scholengemeenschappen in het basis- en secundair onderwijs.

²⁶ Het gaat niet enkel om de scholen voor secundair onderwijs, maar ook van basisonderwijs, deeltijds kunst- onderwijs, volwassenenonderwijs die georganiseerd worden door het schoolbestuur.



Voor verdere toelichtingen: zie punt 7 van onze Mededeling "[De betrekkingen in het ambt van directeur; het mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur](#)".

5.4.2 Vrijstelling als coördinerend directeur

In een SG van secundair onderwijs kan één personeelslid voltijds of kunnen twee personeelsleden elk halftijds²⁷ bij mandaat worden aangesteld als coördinerend directeur van die SG en worden belast met taken voor de totaliteit van de instellingen die deel uitmaken van de SG. Met punten uit de voorafname van de globale puntenenveloppe is een voltijdse **vrijstelling** (120 punten) of half-tijdse vrijstelling (60 punten) mogelijk. Dit is niet mogelijk met punten die aan een school worden toegekend.

Het personeelslid moet als directeur vastbenoemd of tijdelijk aangesteld zijn aan een school van de SG, en dit in de organieke betrekking van directeur of in een bijkomende betrekking die is opgericht met punten van de voorafname voor de SG. Hierbij zijn dus volgende mogelijkheden:

- Een **vastbenoemd** directeur van een school van de SG 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 dus titularis van de organieke betrekking, maar wordt daarin vervangen door een interimaris.
- Een personeelslid dat (al dan niet via TAO) **tijdelijk** in een organieke betrekking van directeur is aangesteld in een school van de SG, kan via het verlof VUM schoolvrij worden gemaakt. Het verlof TAO blijft verder lopen tijdens de duur van het verlof VUM. Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld blijft dus titularis van de organieke betrekking, maar wordt daarin vervangen door een interimaris.
- Een personeelslid dat (al dan niet via TAO) tijdelijk is aangesteld in een **bijkomende** betrekking van directeur die, naast de organieke betrekking van directeur, werd opgericht met punten van de voorafname van de SG (zie punten 5.2 en 5.3), kan het mandaat van coördinerend directeur waarnemen. Een verlof VUM is hier niet meer nodig, aangezien het personeelslid in zijn bijkomende betrekking van directeur enkel belast wordt met taken voor de totaliteit van de SG. Let wel: dergelijke constructie is niet mogelijk voor het mandaat van *algemeen* directeur (zie 5.4.1).

De directeur die belast wordt met het mandaat van coördinerend directeur kan aanspraak maken op een **bijwedde** ("niet-verworven salarisschaal") indien de scholen die behoren tot de SG ten minste 2 000 leerlingen tellen op 1 februari van het voorafgaande schooljaar. Indien op 1 februari de norm van 2 000 leerlingen niet meer wordt bereikt dan zal de bijwedde niet meer worden uitbetaald vanaf het volgende schooljaar. Een vrijstelling is geen voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op deze bijwedde. Indien het mandaat van coördinerend directeur wordt toegekend aan twee personeelsleden, elk halftijds, hebben ze allebei recht op de helft van deze bijwedde.

De bijweden van algemeen directeur en coördinerend directeur kunnen niet worden gecumuleerd.

Voor verdere toelichtingen: zie punt 8 van onze Mededeling "[De betrekkingen in het ambt van directeur; het mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur](#)".

²⁷ De toekenning van het mandaat aan twee personeelsleden, elk halftijds, is enkel mogelijk voor het mandaat van coördinerend directeur, *niet* voor dat van algemeen directeur.

6 Verdeling van de resterende punten onder de scholen van de scholengemeenschap

Enmaal de SG punten heeft voorafgenomen om haar beleid inzake taak- en functiedifferentiatie op niveau van de SG gestalte te geven, verdeelt ze de resterende punten onder de scholen op basis van de criteria die ze zelf heeft vastgelegd. In sommige gevallen moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid tot reffectatie of wedertewerkstelling van de personeelsleden die ingevolge de verdeling van de punten bijkomend ter beschikking worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking (punt 6.2).

De verdeling van de punten gebeurt voor een volledig schooljaar. Punten die in de loop van het schooljaar "vrij komen", bv. door ontslag of pensionering van een titularis, kunnen in de loop van dat schooljaar niet worden overgedragen naar een andere school²⁸.

6.1 Criteria voor de verdeling

De verdeling van de punten onder de scholen gebeurt op basis van **criteria die de SG heeft vastgelegd** na onderhandelingen in het OCSG. Onder "criteria" worden verstaan: algemene principes die zullen dienst doen als uitgangspunt bij de concrete verdeling van de punten. Dit betekent dat het bestuur van de SG (CASS of schoolbestuur) een ontwerp van criteria ter onderhandeling voorlegt aan het OCSG, en daarover een akkoord tracht te bereiken. Indien over de criteria geen akkoord wordt bereikt in het OCSG, worden ze vastgelegd door het bestuur van de SG. Deze criteria blijven geldig over de schooljaren heen, tot ze worden gewijzigd na nieuwe onderhandelingen in het OCSG.

Enkele voorbeelden van mogelijke criteria:

- *Indien de coördinerend directeur niet schoolvrij wordt gemaakt, krijgt zijn school een extra puntenaantal dat volstaat om een betrekking van adjunct-directeur op te richten.*
- *Elke school krijgt minimaal 75 % van de punten die ze zelf genereert, tenzij het schoolbestuur ervan akkoord gaat met een kleiner aantal.*
- *Scholen met meerdere vestigingsplaatsen krijgen extra ondersteuning.*
- *Een campus die administratief bestaat uit verschillende scholen (instellingsnummers), is solidaire met scholen die een tekort aan omkadering hebben.*
- *Ook scholen met meer dan 450 leerlingen krijgen het puntenaantal dat volstaat voor een halftijdse betrekking van adjunct-directeur.*
- *Scholen met veel doelgroepeleringen worden extra ondersteund.*

6.2 Verdeling van de punten

Jaarlijks worden de punten die resten na de voorafname verdeeld onder de scholen van de SG op basis van de criteria die zijn vastgelegd na onderhandelingen in het OCSG (zie 6.1). **De verdeling zelf gebeurt door het bestuur van de scholengemeenschap, d.w.z. het CASS.** Voor alle duidelijkheid: de punten kunnen enkel worden toegekend aan scholen binnen de SG; ze kunnen dus niet worden overgedragen naar scholen buiten de SG.

De verdeling van de puntenenveloppe onder alle scholen van de scholengemeenschap mag **niet** tot gevolg hebben dat **bijkomend personeelsleden ter beschikking moeten worden gesteld** wegens ontstentenis van betrekking, tenzij ze onmiddellijk kunnen²⁹ worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante of niet-vacante organieke betrekking in de SG, en dit voor de duur van

²⁸ Aldus bevestigd in een schrijven d.d. 2 april 2010 van mevr. Hilde Lesage, afdelingshoofd afd. Arbeidsvoorwaardenbeleid van het Departement Onderwijs en vorming, gericht aan het VVKSO.

²⁹ Indien de mogelijkheid tot reffectatie of wedertewerkstelling in een organieke betrekking voorhanden is en effectief wordt toegewezen, is voldaan aan deze voorwaarde. Het personeelslid heeft echter nog steeds



het volledige schooljaar. Onder "organiek" wordt verstaan: een betrekking die onderhavig is aan de bepalingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling. Het kan dus *niet* gaan om een betrekking die is opgericht op basis van de voorafname voor de SG of van punten voor ICT-coördinatie³⁰, maar wel om een betrekking die is opgericht op basis van het urenpakket of van punten van de globale enveloppe die zijn toegekend aan een school.

"Bijkomende terbeschikkingstelling" betekent: een groter aantal terbeschikkinggestelde personeelsleden in de SG dan in het voorgaande schooljaar. Indien een personeelslid bv. in 2014-2015 reeds ter beschikking was gesteld wegens ontstentenis van betrekking en dat blijft in 2015-2016, kan dit niet worden beschouwd als een *bijkomende* TBS/OB. Ook een verschuiving van terbeschikkingstelling naar een ander personeelslid, zelfs van een andere school maar zonder stijging van het aantal terbeschikkinggestelde personeelsleden in de SG, is geen "bijkomende terbeschikkingstelling"³¹, en is dus toegelaten.

Voorbeelden

1. School A kent reeds enkele jaren een sterke leerlingendaling. De technisch adviseur-coördinator, alle technisch adviseurs en alle leden van het ondersteunend personeel zijn vastbenoemd. Het bestuur van de SG is unaniem van oordeel dat een kleiner personeelskader in school A zal volstaan, en wil dan ook minder punten geven dan nodig is om de betrekkingen van alle vastbenoemden in stand te houden. Dit is mogelijk indien de vastbenoemde personeelsleden van A die ter beschikking zullen worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking, in de SG onmiddellijk kunnen worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante of niet-vacante organieke betrekking voor een volledig schooljaar.

2. Het bestuur van de SG zou aan school B een puntenaantal willen toekennen dat niet volstaat voor alle vastbenoemden, wat zou leiden tot een bijkomende terbeschikkingstelling. In casu zou een technisch adviseur TBS/OB worden gesteld. In de SG is er slechts één mogelijkheid tot reffectatie of wedertewerkstelling, met name in een ziekteverlof dat vermoedelijk een volledig schooljaar zal duren, maar slechts van maand tot maand verlengd wordt. Dit geldt niet als een "onmiddellijke R/W voor een volledig schooljaar", en de SG mag de punten dan ook niet verdelen op een manier die zou leiden tot de terbeschikkingstelling van dit personeelslid.

3. School C bouwt een studiegebied af op vrijwillige basis. De school genereert dus nog punten op basis van haar grotere omvang in het voorgaande schooljaar. De SG kan beslissen dat C aanzienlijk minder punten krijgt dan ze genereert. Dit kan zelfs leiden tot bijkomende terbeschikkingstelling in ambten die met punten worden opgericht, doch enkel op voorwaarde dat de TBS/OB'ers onmiddellijk een R/W in een vacante of niet-vacante organieke betrekking voor een volledig schooljaar kunnen krijgen in de SG.

4. De SG had de intentie om de punten zó te verdelen dat school D een tijdelijke betrekking van adjunct-directeur kan oprichten. Om dat te realiseren zou de SG aan school E echter minder punten moeten geven dan nodig is om alle betrekkingen van de vastbenoemden in stand te houden, wat dan zou leiden tot de bijkomende terbeschikkingstelling van een opvoeder in E. Deze voorgenomen verdeling van de punten binnen de SG is echter enkel toegelaten indien de ter beschikking

de mogelijkheid om deze R/W te weigeren op basis van de gronden die zijn opgesomd in art. 45 van het zgn. Reffectatiebesluit van 29 april 1992. Het kan wel niet de bedoeling zijn dat een scholengemeenschap op deze mogelijkheden aanstuurt om zo systematisch een andere invulling aan de puntenenveloppe te geven.

Aldus bevestigd in een schrijven d.d. 2 april 2010 van mevr. Hilde Lesage, afdelingshoofd afd. Arbeidsvoorwaardenbeleid van het Ministerie van Onderwijs en vorming, gericht aan het VVKSO.

³⁰ Antwoord gegeven door dhr. Marc Leunis, adviseur Arbeidsvoorwaardenbeleid van het departement Onderwijs en vorming, in een mail gericht aan het VVKSO d.d. 24 november 2010.

³¹ Aldus bevestigd in voornoemd schrijven van mevr. Hilde Lesage aan het VVKSO.

gestelde opvoeder van E voor een volledig schooljaar kan worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een organieke betrekking in de SG. Indien dergelijke reffectatie of wedertewerkstelling niet kan worden gevonden, zijn er twee mogelijkheden:

- ofwel stelt E in een ander ambt een personeelslid ter beschikking, voor wie er dan wel een reffectatie of wedertewerkstelling voor een volledig schooljaar in een organieke betrekking mogelijk is in de SG,
- ofwel moet de scholengemeenschap afzien van haar oorspronkelijke intentie, en een bijkomende terbeschikkingstelling vermijden door aan school E toch voldoende punten geven voor al haar vastbenoemden.

5. In 2018-2019 was personeelslid 1 van school F voltijds TBS/OB. Het schooljaar nadien geeft de scholengemeenschap méér punten aan school F die immers in leerlingenaantal is toegenomen, maar minder aan school G waar zich een daling voordeed van het leerlingenaantal. Hierdoor wordt personeelslid 1 opnieuw vastbenoemd titularis van een betrekking, terwijl personeelslid 2 van school G TBS/OB wordt gesteld.

In totaal is er opnieuw slechts één personeelslid voltijds TBS/OB. Hier heeft men dus geen bijkomende terbeschikkingstelling; de verdeling van de punten mocht dan ook gebeuren op de omgeschreven wijze.

Het gaat enkel om “bijkomende terbeschikkingstellingen” in de betrekkingen die worden **opgericht met punten**. Betrekkingen in het ambt van leraar of godsdienstleraar komen hier enkel ter sprake indien ze waren opgericht met punten binnen het kader van taak- en functiedifferentiatie. Indien de leraar / godsdienstleraar binnen “hetzelfde ambt” als vastbenoemde een andere opdracht kan krijgen, bv. in lessen, BPT-uren of dergelijke, is er geen sprake van bijkomende terbeschikkingstelling.

Voorbeeld

In school H was een leraar vorig schooljaar als vastbenoemde belast met een opdracht van 10/21 in het kader van taak- en functiedifferentiatie (PTF). Het bestuur van de SG verdeelt het schooljaar nadien de punten zó dat deze opdracht niet kan worden teruggegeven aan de leraar in kwestie. Indien hij echter als vastbenoemde een opdracht zou krijgen op basis van andere omkaderingsmiddelen (lessen of “uren die geen lesuur zijn” zoals GOK-uren, BPT o.d.), is hier geen sprake van een bijkomende terbeschikkingstelling. Ook indien hij wel TBS/OB zou worden, maar in de SG onmiddellijk kan worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld voor een volledig schooljaar in een vacante of niet-vacante organieke betrekking, kan het bestuur van de SG de punten verdelen zoals vooropgesteld.

Indien het bestuur van de SG geen akkoord bereikt, worden de punten die resteren na de voorafname verdeeld in **verhouding tot de punten die de scholen zelf hebben gegenereerd**. Uiteraard zal de “juste retour” eerder een uitzondering dan een vast principe vormen, en zullen de schoolbesturen oog hebben voor de specifieke situaties die zich voordoen in andere scholen van de SG.

Voorbeeld

Na toepassing van het aanwendingspercentage kreeg de SG 6 000 punten toegekend. Daarvan heeft ze er 240 voorafgenomen, hetzij 4 %. Ook na lange gedachteswisselingen over de concrete toepassing van algemene criteria die zijn vastgelegd na onderhandelingen in het OCSG, komt het bestuur van de SG niet tot een akkoord over de verdeling van de resterende punten. In dat geval ontvangt elke school een aantal van de resterende punten in verhouding tot haar inbreng in de totale enveloppe. Dit betekent dat elke school 96 % krijgt van de punten die ze zelf heeft gegenereerd. Van de punten die de SG als geheel genereert op basis van haar leerlingenaantal (zie punt 4.5), wordt 96 % verdeeld onder de verschillende scholen, rechtstreeks evenredig met hun leerlingenaantal.



7 Aanwending van de punten in de scholen

Met de punten die een school toegekend krijgt van de SG, moet ze in eerste instantie de betrekkingen van de vastbenoemde personeelsleden in stand houden. Heeft ze daarna nog punten over, dan kan ze kiezen in welk ambt ze tijdelijke betrekkingen opricht. In beide gevallen kan het enkel gaan om de ambten die vermeld zijn in punt 7.1 hierna.

7.1 In welke ambten kan een school betrekkingen oprichten of in stand houden

7.1.1 Ambten en puntenkost

Met de punten die na de voorafname voor de SG worden aangewend in de scholen, kunnen de scholen enkel in de volgende ambten betrekkingen oprichten, aan de hieronder vermelde puntenwaarden.

In geval van **vervanging** blijft de puntenwaarde van een betrekking steeds bepaald door de titularis. In het ondersteunend personeel is het vanaf 2015-2016 evenwel toegelaten om de puntenwaarde van een interimbetrekking te verhogen, waardoor de vervanger zal worden bezoldigd aan een hoger barema, in functie van zijn eigen diploma. Zie hiervoor de Mededeling "[Het ondersteunend personeel: opvoeder en administratief medewerker in het gewoon en buitengewoon so](#)".

| ambt | in welke school mogelijk | puntenwaarde |
|---|---|--|
| adjunct-directeur | alle scholen | 120 (voltijds), 60 (halftijds) |
| technisch adviseur-coördinator | enkel scholen met 1ste graad en/of tso en/of bso en/of HBO5 of in een autonoom centrum dbso of in buso. Max. 1 voltijdse betrekking per school | 120 (voltijds), 60 (halftijds) |
| technisch adviseur | alle scholen | 120 (voltijds), 60 (halftijds) |
| coördinator ³² (deeltijds bso) | alle scholen | 120 (voltijds), 60 (halftijds) |
| opvoeder | alle scholen | voltijds: 63 / 82 / 120 punten; halftijds 31,5 / 41 / 60 punten uitz.: zie na deze tabel |

³² Hiermee wordt *niet* bedoeld: vak- of graadcoördinator, maar wel het selectieambt van coördinator zoals men kent in aangehechte centra voor deeltijds bso.
Het is wel mogelijk een vak- of graadcoördinator vrij te stellen met punten van de globale enveloppe; dit gebeurt dan in het kader van taak- en functiedifferentiatie binnen zijn ambt van leraar of godsdienstleraar.

| ambt | in welke school mogelijk | puntenwaarde |
|--|--|--|
| administratief medewerker | alle scholen | voltijds: 63 / 82 / 120 punten; halftijds 31,5 / 41 / 60 punten uitz.: zie na deze tabel |
| leraar of godsdienstleraar (taak- en functiedifferentiatie) | alle scholen | voltijds barema 501: 126 punten; voltijds ander barema: 85 punten; per uur: zie punten 4.1.3.1.1 en 4.1.3.1.2 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2009/06. Zie ook punt 7.1.2 hierna |
| wervingsambten van het paramedisch, medisch, sociaal, orthopedagogisch en psychologisch personeel (taak- en functiedifferentiatie) | enkel in buso | zie tabellen onder punt 4.1.3.3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2009/06. Zie ook punt 7.1.2 hierna |
| directeur | niet mogelijk op niveau van een school | --- |

Indien als titularis van een betrekking van opvoeder of administratief medewerker een personeelslid wordt wedertewerkgesteld dat **vóór** 1 september 2014 op zijn verzoek ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking na uitspraak van de Pensioencommissie van **Medex**³³ of binnen de procedure tot **re-integratie**³⁴, kost een voltijdse betrekking 63 punten en een halftijdse 31,5 punten, ongeacht het diplomaniveau van het personeelslid.

De vrijstelling van een algemeen directeur of een coördinerend directeur is enkel mogelijk met punten van de voorafname voor de SG (zie punt 5.4), niet met punten die aan een school worden toegekend.

7.1.2 Taak- en functiedifferentiatie: inhoud en puntenkost

Het decreet expliciteert niet **welke taken** in de ambten van leraar of godsdienstleraar kunnen worden omschreven als “taak- en functiedifferentiatie”. Het zal echter duidelijk zijn dat het in elk geval *niet* om een lesopdracht gaat.

³³ Zie Mededeling “Terbeschikkingstelling wegens ziekte of gebrekkigheid. Pensioencommissie”, M-VVKSO-2003-031, en bijlage 4 bij de Mededeling “De verdeling van de betrekkingen; reffectatie en wedertewerkstelling”, M-VVKSO-2003-071.

³⁴ Over de procedure tot re-integratie van een vastbenoemd personeelslid dat definitief ongeschikt is verklaard tot het uitvoeren van de bedongen arbeid, vindt u meer informatie hierover in bijlage bij de Mededeling [“De verdeling van de betrekkingen; reffectatie en wedertewerkstelling”](#).



De **puntenkost** van uren voor taak- en functiedifferentiatie hangt af van de noemer en van de salarisschaal die het personeelslid ervoor geniet (barema 501 of ander). Als het gaat over twee opdrachten van eenzelfde personeelslid, in dezelfde school, met dezelfde noemer, in salarisschalen die het gebruik van dezelfde tabel in de omzendbrief toelaten, **moeten** de opdrachten worden samengenomen. Daarentegen mogen opdrachten van eenzelfde personeelslid in verschillende scholen (van dezelfde of een andere scholengemeenschap) niet worden samengeteld, maar dienen ze elk apart te worden bekeken in de tabel. Opdrachten van verschillende personeelsleden in dezelfde school mogen evenmin worden samengeteld³⁵.

Voorbeelden

In taak- en functiedifferentiatie (TFD) kost een opdracht van 1/20 (andere salarisschaal dan 501) 4 punten, terwijl een opdracht van 2/20 er 9 kost.

- 1. Indien eenzelfde leraar in TFD in één school een opdracht krijgt van 1/20 (AV Nederlands) + 1/20 (AV Engels), kost die opdracht 9 punten.*
- 2. Indien eenzelfde leraar in TFD in één school een opdracht krijgt van 1/20 (barema 301) en 1/20 (barema 346) kost de opdracht 9 punten.*
- 3. Indien een leraar in TFD een opdracht krijgt van 1/20 in school A en eveneens 1/20 in school B, kosten deze twee uren elk 4 punten.*
- 4. Indien leraar X in TFD een opdracht krijgt van 1/20 en leraar Y in dezelfde school eveneens een opdracht van 1/20, kosten deze twee uren elk 4 punten.*

Bij de bepaling van de puntenkost is niet de graad van belang, maar wel de noemer. In geval van gelijkstelling met een algemeen, een technisch of een kunstvak in de **tweede graad** hangt het immers van de rest van de opdracht van de betrokken leerkracht af of de uren AV, TV of KV in de tweede graad worden aangerekend op de noemer /20 dan wel op de noemer /21.

Voorbeeld

Een leraar met barema 301 krijgt een opdracht van 8 uur taak- en functiedifferentiatie, gelijkgesteld met AV Geschiedenis in de tweede graad.

- Indien deze leraar daarnaast een opdracht krijgt van 5 000 / 10 000 (of meer) in de derde graad en/of HBO5 Verpleegkunde, worden zijn uren taak- en functiedifferentiatie aangerekend op de noemer /20, en kosten die 8 uur taak- en functiedifferentiatie 34 punten.*
- Indien hij daarnaast géén halftijdse opdracht krijgt in de derde graad en/of HBO5 Verpleegkunde, worden zijn uren taak- en functiedifferentiatie aangerekend op de noemer /21, en kosten die 8 uur taak- en functiedifferentiatie slechts 32 punten.*

7.1.3 BPT versus taak- en functiedifferentiatie

De mogelijkheid blijft bestaan om binnen de bestaande reglementering³⁶ uren-leraar aan te wenden voor bijzondere pedagogische taken (**BPT**).

Terwijl een BPT-uur uit het lesurenpakket voor een leraar met barema 501 niet méér "kost" aan de school dan een BPT-uur voor een leraar met een andere salarisschaal, hangt de puntenkost van een uur taak- en functiedifferentiatie uit de globale puntenenveloppe wél af van de salarisschaal van de leraar. Het is dan ook het meeste voordelig om

³⁵ Aldus meegedeeld in een mail van mevr. Inge De Luyck, adjunct van de directeur afd. Personeel secundair onderwijs van AgODi d.d. 11 mei 2010.

³⁶ Zie punt 3.3.2 van de Mededeling "Aanwending van de omkaderingsmiddelen voor de ambten van leraar en godsdienstleraar in een school voor gewoon voltijds secundair onderwijs", M-VVKSO-2012-051.

- de uren voor taak- en functiedifferentiatie die geput worden uit de globale puntenenveloppe, zo veel mogelijk toe te kennen aan leraars met een *ander barema* dan 501;
- de “uren die geen lessen zijn” voor leraars met *barema 501* te putten uit het pakket uren-leraar.

Voor alle duidelijkheid: uren-leraar kunnen *niet* worden omgezet in punten.

7.1.4 Puntenwaarde van wervingsambten versus selectie- en bevorderingsambten

Men zal tot zijn verbazing hebben vastgesteld dat een voltijdse betrekking van leraar (barema 501) 126 punten kost, d.w.z. méér dan een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt (120 punten). Logisch is dit niet meteen, aangezien de puntenwaarde bedoeld is als budgettaire “vertaling” van de gemiddelde loonkost in een bepaald ambt.

Alvorens het schoolbestuur zou overwegen om louter uit bezuinigingsredenen een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt op te richten eerder dan in een wervingsambt, zal het er rekening mee houden dat de aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt ook de verantwoordelijkheid en de inzetbaarheid impliceert die bij deze ambten horen. Uiteraard wordt de beschikbaarheid van het personeelslid uitgebreid tot de openingsuren van de school³⁷, en worden de vakantieprestaties eveneens aangepast. Verder zal het schoolbestuur er ook rekening mee houden dat het personeelslid recht op benoeming verwerft wanneer het twee volledige schooljaren is aangesteld in een vacante betrekking in een selectie- of bevorderingsambt die door een school is opgericht: zie punt 7.5. Enkel bezuinigingsoverwegingen lijken Katholiek Onderwijs Vlaanderen dan ook geen afdoende motivatie om te kiezen voor een selectie- of bevorderingsambt eerder dan voor functie- en taakdifferentiatie in een wervingsambt.

7.2 Verplichte instandhouding van de betrekkingen van de vastbenoemde personeelsleden

Met de punten die de school heeft gekregen van de SG, moet ze in eerste instantie **de betrekkingen in stand houden van haar personeelsleden die vastbenoemd zijn** in de ambten binnen de puntenenveloppe die opgesomd zijn in punt 7.1. Het gaat om de personeelsleden die **aan die school geaffecteerd** zijn en op het einde van het voorgaande schooljaar in dergelijk ambt ofwel een opdracht als vastbenoemde hadden (ATO4), ofwel in de school ter beschikking waren gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Van deze verplichting kan enkel worden afgeweken indien de school daartoe onvoldoende punten krijgt van de SG. Dit betekent dat een school met de punten van de globale puntenenveloppe in de regel **pas een tijdelijke betrekking** kan (her)oprichten indien ze **eerst alle** betrekkingen van haar **vastbenoemden** in stand heeft gehouden (zie evenwel ook de bijzondere situatie die vermeld is op het einde van punt 7.3).

Dit brengt mee dat men niet zomaar vrij kan bepalen welke ambten zullen worden getroffen door een vermindering van punten t.g.v. het toepassingspercentage (zie punt 4.7): de verplichting om de betrekkingen van de vastbenoemden in stand te houden geldt immers tegenover alle vastbenoemden zonder onderscheid naar ambt: adjunct-directeur, TAC, TA, coördinator (deeltijds bso), opvoeder, administratief medewerker alsook leraar en godsdienstleraar in TFD.

Voor de opvoeders en administratief medewerkers die reeds vastbenoemd zijn, liggen de puntenwaarde en de salarisschaal vast. De keuze van de puntenwaarde van de betrekkingen in het ondersteunend personeel (zie punt 7.3) geldt enkel voor de betrekkingen die zijn ingenomen door een tijdelijke titularis, niet voor die van een vastbenoemde.

Indien het puntenaantal in een school daalt en daardoor een of meer betrekkingen van vastbenoemden niet meer in stand kunnen worden gehouden, **beslist het schoolbestuur** binnen welke

³⁷ Zie art. 4 van het model van arbeidsreglement zoals voorgesteld door het VSKO (M-VVKSO-2011-032).



personeelscategorie(en) en in welk(e) ambt(en) er betrekkingen zullen verdwijnen. Deze beslissing neemt het op basis van **algemene criteria** waarover is onderhandeld in het LOC. **Deze criteria blijven geldig voor 3 schooljaren.**

Indien een personeelslid op die datum reeds een *andere* betrekking heeft verkregen als vastbenoemde of geen betrekking meer *moet* krijgen als vastbenoemde (bv. omwille van zijn pensionering of TBS voorafgaand aan het rustpensioen of omdat het op 1 september onmiddellijk herbenoemd wordt in een ander ambt), vervalt uiteraard de verplichting om voor hem nog een betrekking op te richten met de punten.

Voorbeelden

1. Een leraar had het voorgaande schooljaar als vastbenoemde een betrekking 2/20 taak- en functiedifferentiatie. Indien hij het volgende schooljaar die 2/20 krijgt in een andere opdracht binnen "hetzelfde ambt", bv. in BPT-uren of lesuren, is voldaan aan de verplichting om zijn betrekking in stand te houden.

2. Personeelslid A nam het voorgaande schooljaar vanuit zijn vaste benoeming als technisch adviseur een verlof voor tijdelijk andere opdracht om de technisch adviseur-coördinator te vervangen. Op 1 september gaat de TAC met pensioen, en A wordt onmiddellijk benoemd in het ambt van TAC. De betrekking van TA die personeelslid A tot dan toe bekleedde, hoeft niet meer in stand te worden gehouden. Door de benoeming van A als TAC op 1 september behoort hij vanaf dat schooljaar niet meer als TA, maar als TAC tot het historisch passief van deze school. Hierdoor komen er 120 punten vrij voor de instandhouding van de betrekkingen van de andere vastbenoemden van de school of voor het oprichten van tijdelijke betrekkingen.

3. Een school is gezakt van 700 naar 600 leerlingen, en krijgt binnen de SG niet meer voldoende punten om alle betrekkingen van opvoeder, administratief medewerker, TA, TAC en adjunct-directeur te blijven inrichten. De vroegere (vastbenoemde) adjunct-directeur is met pensioen gegaan, en zijn opvolger is nog tijdelijk. Ook deze school moet met haar punten in eerste instantie de betrekkingen van de vastbenoemde TAC, TA's, opvoeders en administratief medewerkers in stand houden. Enkel indien ze daarna nog punten over heeft, kan ze op 1 september de tijdelijke betrekking van adjunct-directeur opnieuw inrichten.

4. Een school is reeds twee schooljaren geleden onder de grens van 550 leerlingen gezakt; ze genereert en krijgt onvoldoende punten om de vroegere omkadering volledig in stand te houden. Indien de opvoeders, de administratief medewerkers, de adjunct-directeur, de TAC en de TA's vastbenoemd zijn, is ze echter verplicht om hun betrekkingen in stand te houden. Ze kan er dus niet voor opteren om bv. de vastbenoemde adjunct-directeur ter beschikking te stellen, en tijdelijke betrekkingen van opvoeder op te richten.

5. Vanaf 1 september neemt een voltijds vastbenoemd administratief medewerker een halftijdse bonus in het kader van TBS voorafgaand aan het rustpensioen. Vanaf dan moet het schoolbestuur voor hem geen voltijdse betrekking meer in stand houden, doch slechts een halftijdse betrekking.

6. Een leraar had voorgaand schooljaar een voltijdse opdracht als vastbenoemde: 18/20 lesuren en 2/20 BPT-uren uit het gewone pakket uren-leraar. Zelfs indien het schoolbestuur deze vastbenoemde het schooljaar nadien niet opnieuw een voltijdse betrekking kan geven, is het niet verplicht om voor hem een betrekking in taak- en functiedifferentiatie op te richten met punten uit de globale enveloppe teneinde zijn terbeschikkingstelling te vermijden. Indien hij het voorgaande schooljaar daarentegen geen 2 uur BPT had, maar wel 2 uur voor taak- en functiedifferentiatie, moet het schoolbestuur deze betrekking van 2 uur wél in stand houden, tenzij het hem een andere betrekking als vastbenoemde kan geven (bv. verschuiving naar BPT-uren, lesuren, ...).

Merk op dat de verplichting om de betrekkingen van de vastbenoemden in stand te houden, **enkel geldt voor de punten uit de globale enveloppe** die in de scholen worden aangewend, en dus niet voor de punten van de voorafname voor de SG, noch voor de uren-leraar. De uren-leraar mogen

vrij worden aangewend voor de realisatie van de goedgekeurde leerplannen en de overige noodwendigheden in de schoolorganisatie, maar moeten niet verplichtend worden aangewend om te voorzien in een opdracht voor alle vastbenoemde personeelsleden.

7.3 Aanwending van de punten na de instandhouding van de betrekkingen van de vastbenoemden

Nadat het schoolbestuur de betrekkingen in stand heeft gehouden van de vastbenoemde personeelsleden die geaffecteerd zijn aan die school, kan het met de resterende punten **tijdelijke betrekkingen oprichten** of in stand houden in de ambten en onder de voorwaarden die zijn opgesomd in punt 7.1. Het is niet verplicht om betrekkingen op te richten waarin de personeelsleden met recht op TADD als titularis kunnen worden aangesteld of waarin personeelsleden van *andere* scholen (per instellingsnummer beschouwd) kunnen worden gereaffecteerd.

Het schoolbestuur is volledig vrij in de keuze van het ambt. In het ondersteunend personeel is het schoolbestuur bovendien ook vrij in de keuze van de puntenwaarde die het aan de *tijdelijke* betrekking toekent. Een tijdelijke titularis hoeft niet noodzakelijk op zijn *hoogste* diplomaniveau te worden aangesteld. Een lagere puntenwaarde levert echter een lagere salarisschaal op:

- in een vacante betrekking van opvoeder of administratief medewerker van 120 (of 60) punten kan enkel een personeelslid met diploma “ten minste master” worden aangesteld: barema 542;
- in een vacante betrekking van opvoeder of administratief medewerker van 82 (of 41) punten kan een personeelslid met diploma “ten minste bachelor” (vanaf 2015-2016: of met een hoger diploma) worden aangesteld: barema 158;
- in een vacante betrekking van opvoeder of administratief medewerker van 63 (of 31,5) punten kan elk personeelslid met diploma “ten minste HSO” (vanaf 2015-2016: of met een hoger diploma) worden aangesteld: barema 202.

Ondanks deze mogelijkheid beveelt Katholiek Onderwijs Vlaanderen aan om het barema en dus ook de puntenwaarde toch zo veel als mogelijk af te stemmen op het hogere diploma van de tijdelijke titularis. Het kan niet de bedoeling zijn om het puntenverlies t.g.v. het aanwendingspercentage volledig af te wentelen op de tijdelijke titularissen door hen voor de keuze te plaatsen tussen een veel te laag barema of werkloosheid.

Voorbeelden

1. *Iemand met een bekwaamheidsbewijs “ten minste master” heeft recht op TADD in het ambt van opvoeder. Het schoolbestuur kan een betrekking van opvoeder (120 punten, barema 542) oprichten, maar is daar niet toe verplicht. Indien het een betrekking opricht van 82 punten (barema 158) of van 63 punten (barema 202), moet het die betrekking wel aanbieden aan deze TADD’er; hij heeft dan het recht om het aanbod te aanvaarden, ofwel het te weigeren in afwachting van een beter bezoldigde betrekking.*

2. *Indien het schoolbestuur een vacante betrekking van opvoeder of administratief medewerker (82 punten) opricht, moet het die aanbieden aan de TADD’ers voor dat ambt met diploma “ten minste bachelor” of hoger, dus ook aan de masters, maar moet het die niet aanbieden aan personeelsleden die niet beschikken over een diploma “ten minste bachelor”.*

3. *Een aso-school zonder eerste graad met 400 regelmatige leerlingen kan een halftijdse of voltijdse betrekking van adjunct-directeur oprichten indien ze daarvoor voldoende punten overhoudt na de instandhouding van de betrekkingen van haar vastbenoemde personeelsleden. Ze kan zelfs een halftijdse of voltijdse betrekking van technisch adviseur oprichten, maar geen van technisch adviseur-coördinator, aangezien dit wettelijk enkel toegestaan is in scholen met een eerste graad en/of tso en/of bso en/of HBO5 Verpleegkunde of in een autonoom centrum voor deeltijds bso of in buso.*



Het schoolbestuur kan met deze punten tevens een vastbenoemd lid van het **ondersteunend personeel bevorderen** tot een hogere salarisschaal in toepassing van art. 44 van het decreet Rechtspositie; zie hierover ook punt 9 van de Mededeling "[Het ondersteunend personeel: opvoeder en administratief medewerker in het gewoon en buitengewoon so](#)". Met name kan het schoolbestuur:

- een vastbenoemd lid van het ondersteunend personeel herbenoemen in zijn ambt op basis van zijn diplomaniveau. Ze kan bv. een personeelslid dat in het verleden vastbenoemd werd aan 63 punten maar nadien een diploma van master behaald heeft, herbenoemen in een betrekking van 120 punten.
- een bevordering tot **barema 106** toekennen aan een vastbenoemd lid van het ondersteunend personeel; zijn betrekking kost dan 82 of 41 punten. Deze bevordering kan worden toegekend in voltijdse of in halftijdse betrekkingen kosten (ze kan m.a.w. worden opgesplitst), en dit tot een maximum van
 - 1 voltijdse betrekking (of 2 halftijdse) in een school met minder dan 400 regelmatige leerlingen op de gebruikelijke teldatum³⁸, of
 - 2 voltijdse (of 4 halftijdse) betrekkingen in een school met 400 tot 900 regelmatige leerlingen, of
 - 3 voltijdse (of 6 halftijdse) betrekkingen in een school met meer dan 900 regelmatige leerlingen.

Tijdelijke betrekkingen kunnen enkel worden opgericht voor maximaal een puntenaantal dat toch niet volstaat om in die school de terbeschikkingstelling van een vastbenoemd personeelslid te vermijden, zelfs niet voor de kleinst mogelijke fractie binnen zijn ambt.

Voorbeeld

Na de instandhouding van de betrekkingen van alle andere vastbenoemden heeft de school nog 61 punten tekort om de betrekking van haar vastbenoemde adjunct-directeur in stand te houden. Met de 59 punten die ze wel heeft, kan ze tijdelijke betrekkingen oprichten (bv. in het ondersteunend personeel en/of uren voor taak- en functiedifferentiatie), doch nooit voor meer dan 59 punten. Indien ze nog 60 punten ter beschikking zou hebben, zou de school immers verplicht zijn om de betrekking van de vastbenoemde adjunct-directeur halftijds in stand te houden.

7.4 Informatie aan de personeelsgeleding

De school verschaft aan haar LOC of ondernemingsraad en ten aanzien van haar personeel volledige klaarheid over de betrekkingen die ze op basis van haar punten zal oprichten. Dit betekent dus dat het LOC / de ondernemingsraad en het personeel een **informatierecht** genieten, maar geen onderhandelingsbevoegdheid. Het schoolbestuur **kiest** m.a.w. **autonoom** het ambt waarin tijdelijke betrekkingen worden opgericht.

Indien het puntenaantal in een school daalt, en een of meer betrekkingen van vastbenoemden daardoor niet meer in stand kunnen worden gehouden, beslist het schoolbestuur binnen welke personeelscategorie(en) en in welk(e) ambt(en) er betrekkingen zullen vallen. Deze beslissing neemt het op basis van algemene criteria waarover is onderhandeld in het LOC. **Deze criteria gelden voor drie schooljaren.**

³⁸ Voor de toe te passen teldatum in het gewoon secundair onderwijs verwijzen we naar bijlage 1 bij deze Mededeling, en voor het buitengewoon secundair onderwijs naar artikel 299 en art. 3 punt 48° van de Codex Secundair Onderwijs.

7.5 Statuut van het personeel in betrekkingen die in een school zijn opgericht

7.5.1 Organieke karakter van alle betrekkingen opgericht door een school

Het principe van de gedoogjaren is nog herkenbaar aanwezig bij het genereren van punten binnen bepaalde parameters (zie punten 4.1 en 4.2 van deze Mededeling). Eenmaal de punten echter zijn gegenereerd en zijn toegekend aan een school, zijn het ongekleurde, organieke punten, en is vaste benoeming mogelijk in alle betrekkingen die daarmee zijn opgericht door een school (dus buiten de voorafname van de SG). Dit geldt eveneens voor de punten die zijn gegenereerd d.m.v. de samenvoeging van resturen PV of BGV (zie punt 4.2.2) of de punten die zijn verkregen in een zgn. gedoogjaar (zie punten 4.1 en 4.2.1.4).

7.5.2 TADD en vaste benoeming

Alle betrekkingen die in de scholen zijn opgericht buiten de voorafname voor de SG zijn “**organiek**” en zijn volledig onderworpen aan het decreet Rechtspositie; dit betekent dat

- vaste benoeming, mutatie en nieuwe affectatie daarin mogelijk zijn;
- betrekkingen in wervingsambten vacant moeten worden verklaard met het oog op vaste benoeming;
- betrekkingen in wervingsambten moeten worden aangeboden aan de personeelsleden met recht op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur;
- ook alle betrekkingen in selectie- en bevorderingsambten die worden opgericht *door een school* (dus buiten de punten die worden voorafgenomen voor de SG), organieke betrekkingen zijn. Het personeelslid dat twee volledige schooljaren in een bepaalde betrekking in een selectie- of bevorderingsambt is aangesteld “in afwachting van benoeming”, wordt ambtshalve benoemd op het einde van het tweede volledige schooljaar, in concreto: vanaf de eerste september van het volgende schooljaar, althans indien de betrekking dan opnieuw wordt opgericht. Zie hiervoor punt 6 van onze Mededeling “[Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten](#)”.

Voorbeelden

1. Een school telde op 1 februari 2018 voor de laatste maal meer dan 550 leerlingen, waarmee ze 120 punten genereerde voor 2018-2019; nadien heeft ze het aantal van 550 leerlingen niet meer bereikt. In 2019-2020 kende ze het eerste gedoogjaar voor deze parameter, en voor 2020-2021 genereert ze (voor de laatste maal) een aantal punten op basis van art. 25 § 2 van de Codex Secundair Onderwijs. De huidige adjunct-directeur werd aangesteld vanaf 1 september 2019 en is nog niet vastbenoemd.

Indien deze school na de instandhouding van de betrekkingen van haar vastbenoemde personeelsleden de tijdelijke betrekking van adjunct-directeur opnieuw kan oprichten, kan het personeelslid erin benoemd worden op de eerste van elke maand. Wanneer het personeelslid in die concrete betrekking twee volledige schooljaren aangesteld is geweest, heeft het zelfs recht op die benoeming.

2. Een school heeft nooit de norm van 600 lln. bereikt, maar richt met de punten die ze ontvangt van de SG een halftijdse betrekking op van adjunct-directeur. Hierin wordt vanaf 1 september 2019 een leraar Master + BPB aangesteld als tijdelijk titularis. Indien ditzelfde personeelslid hierin aangesteld blijft in 2019-2020 en 2020-2021, is hij twee volledige schooljaren in deze vacante betrekking aangesteld, en wordt hij ambtshalve benoemd op 1 september 2021 (tenzij hij voorafgaandelijk schriftelijk zou hebben verklaard af te zien van die benoeming). Vanaf dan behoort hij tot het historisch passief”, en is het schoolbestuur verplicht om ook de volgende schooljaren zijn betrekking in stand te houden, samen met de andere betrekkingen van de vastbenoemden die zijn opgericht met punten van de globale puntenenveloppe.



7.5.3 Reaffectatie en wedertewerkstelling

Alle betrekkingen die door een school zijn opgericht met punten van de globale enveloppe, moeten worden aangeboden voor **reaffectatie en wedertewerkstelling** volgens de bestaande reglementering. Zie hiervoor onze Mededeling "[De verdeling van de betrekkingen; reaffectatie en wedertewerkstelling in het gewoon so](#)".

7.6 Noodzaak om afspraken te maken binnen de scholengemeenschap

Aangezien het oprichten van een betrekking in een school (d.w.z. buiten de voorafname voor de SG) na verloop van tijd uitmondt in een vaste benoeming, overeenkomstig de regels voor vacanteverklaring en kandidaatstelling in wervingsambten, resp. de regels voor vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten na twee volledige schooljaren aanstelling "in afwachting van vaste benoeming", heeft de oprichting van bijkomende betrekkingen in een school op termijn ook **gevolgen voor de verdeling van de punten tussen de verschillende scholen** van de SG. Zoals toegelicht in punt 6.2 mag de verdeling immers niet leiden tot een *bijkomende* terbeschikkingstelling, tenzij het personeelslid onmiddellijk kan worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante of niet-vacante organieke betrekking in de SG, en dit voor de duur van het volledige schooljaar. Dit brengt mee dat de schoolbesturen binnen de SG **afspraken dienen te maken** over de aanwending van hun punten en zeker over de benoemingen die eruit kunnen volgen.

Voorbeeld

De SG beslist om aan school A minder punten te geven dan nodig om de betrekkingen van alle vastbenoemden in stand te houden. Dit leidt tot een bijkomende terbeschikkingstelling van een opvoeder, die echter kan worden opgevangen in een reaffectatie in een vacante of niet-vacante organieke betrekking voor een volledig schooljaar. Tegelijk beslist de SG om aan school B 60 punten méér toe te kennen dan nodig voor alle vastbenoemden; hiermee wordt in school B een half-tijdse betrekking van technisch adviseur opgericht.

Indien een personeelslid twee volledige schooljaren aangesteld blijft in deze betrekking van TA in school B, wordt het op het einde van het tweede volledige schooljaar ambtshalve vast benoemd (tenzij het zelf zou te kennen geven dat het die benoeming niet wenst). Vanaf dat ogenblik behoort deze TA tot het "historisch passief" van school B. Het volgende schooljaar mag de verdeling van de punten onder de scholen van de SG niet leiden tot de terbeschikkingstelling van o.a. deze TA, tenzij het personeelslid voor een volledig schooljaar kan worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een organieke betrekking, bv. in uren-leraar of in een interim-betrekking van TA (zie punt 6.2 van deze Mededeling).

Bijlagen:

- [Bijlage 1](#): Tellingsdata voor het gewoon secundair onderwijs (pdf)
- [Bijlage 2](#): De globale puntenenveloppe: reglementering in vogelvlucht (pdf)
- [Bijlage 3](#): Historiek van voltijdse betrekkingen PV in de scholen: voorbeeld (pdf)