

Referentienummer: **M_PER_2018_049**

Datum: **2018-11-07**

Gewijzigd: **2023-12-15**

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

Vaste benoeming in wervingsambten in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs en in de onderwijsinternaten vanaf 2023-2024

Belangrijke wijzigingen en aandachtspunt:

- Opgelet: wanneer een personeelslid het recht op TADD heeft verworven moet nog steeds de anciënniteitsvoorwaarde worden nagegaan om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming. Als een personeelslid net 290 dagen DA (in functie van TADD) zou hebben opgebouwd en we vermenigvuldigen met 1,2 komen we aan 348 dagen DA. Dat is niet voldoende om al vast benoemd te kunnen worden. Personeelsleden die daarentegen een volledig schooljaar gewerkt hebben en bijgevolg 303 dagen DA hebben verworven, bereiken wel op 31 augustus voorafgaand aan de vaste benoeming de 360 dagen DA in het kader van vaste benoeming.
- De mededeling werd aangepast aan de nieuwe regelgeving voor onderwijsinternaten die op 1 september 2023 in werking is getreden (Decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten, BS 14 augustus 2023).

1	Inleiding	3
2	Reglementering	4
3	Vacantverklaring en vaste benoeming	4
3.1	Ingangsdatum: 1 januari.....	4
3.2	Overeenkomst tussen vacantverklaring en benoeming	4
4	Betrekkingen waarin niet kan worden benoemd	5
4.1	Gewoon basisonderwijs: betrekkingen waarin niet kan worden benoemd	5
4.2	Buitengewoon basisonderwijs: betrekkingen waarin niet kan worden benoemd	6
4.3	Internaten: betrekkingen waarin niet kan worden benoemd	7
4.4	Reaffectatieverplichtingen versus vaste benoeming van een ander personeelslid	8
5	Benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden	9
5.1	Aanstellings- en subsidiëeringsvoorwaarden	9
5.2	Anciënniteit.....	10
5.3	Geen evaluatie “onvoldoende”	11
5.4	De betrekking uitoefenen in hoofdamt	11
5.5	Beperking van de benoemingsmogelijkheid tijdens een langdurige VVP/med	12

5.6	Beperking van de benoemingsmogelijkheid na herinstap in VVP55+	12
6	Verdere benoemingsvoorwaarden naargelang van het statuut van het personeelslid	12
6.1	Vaste benoeming op basis van tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur	13
6.2	Vaste benoeming van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is	15
6.3	Vaste benoeming in de eigen betrekking van reffectatie of wedertewerkstelling	17
6.4	Vaste benoeming op basis van een verlof voor tijdelijk andere opdracht	19
6.5	Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar	21
7	Vorrangsregels	22
7.1	Geen voorrangrecht indien niet voldaan is aan de benoemingsvoorwaarden	22
7.2	Hoogste voorrangscategorie: personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben .	22
7.3	Deeltijds vastbenoemde personeelsleden die hun benoeming willen uitbreiden.....	23
7.4	Personeelsleden met 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie	25
7.5	Meerdere kandidaten	26
8	Administratief dossier	26
8.1	Schriftelijke overeenkomst	26
8.2	Mededeling aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten	26
8.2.1	Vorm van het bericht: RL-1	26
8.2.2	Datum van de mededeling van vaste benoeming: uiterlijk 3 maanden na ingangsdatum ...	26
8.3	Uitwerking ten aanzien van de overheid	27
9	Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming	27
9.1	Beperking tot hoofdambt	27
9.2	Opdracht op datum van de vaste benoeming	27
9.3	Specifieke aandachtspunten i.v.m. de draagwijdte van de vaste benoeming	28
9.3.1	Kleuteronderwijzer die wordt benoemd in een ander ambt.....	28
9.3.2	Mutatie of nieuwe affectatie naar het ambt van onderwijzer of kleuteronderwijzer.....	28
9.3.3	Verschuiving naar een hogere puntenwaarde in het beleids- en ondersteunend personeel	29

1 Inleiding

Onder welbepaalde voorwaarden kan een personeelslid aanspraak maken op een vaste benoeming. De benoeming wordt toegekend door de werkgever, d.w.z. door het schoolbestuur, maar de voorwaarden waaronder het dat *kan* doen of zelfs *moet* doen, zijn wettelijk vastgelegd in het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs.

Deze mededeling gaat in op de benoeming in **wervingsambten** in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs en in de onderwijsinternaten. Het gaat dus om de volgende ambten:

in het **gewoon basisonderwijs**:

- categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel: kleuteronderwijzer, leermeester godsdienst, leermeester lichamelijke opvoeding, onderwijzer;
- categorie beleids- en ondersteunend personeel: administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator, **beleidsondersteuner** (alle vier te beschouwen als gelijk aan de ambten in het buitengewoon basisonderwijs)¹;
- categorie van het paramedisch personeel: kinderverzorger (te beschouwen als verschillend van het ambt in het buitengewoon basisonderwijs);

in het **buitengewoon basisonderwijs**:

- categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel: kleuteronderwijzer ASV, onderwijzer ASV, leermeester ASV specialiteit lichamelijke opvoeding, leermeester ASV compensatietechniek-braille in type 6, leermeester godsdienst;
- categorie van het beleids- en ondersteunend personeel: administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator, **beleidsondersteuner** (alle vier te beschouwen als gelijk aan de ambten in het gewoon basisonderwijs)²;
- categorie van het paramedisch personeel: ergotherapeut, kinderverzorger, kinesitherapeut, logopedist, verpleger (ook het ambt van kinderverzorger is te beschouwen als *verschillend* van het ambt in het gewoon basisonderwijs);
- categorie van het sociaal personeel: maatschappelijk werker;
- categorie van het psychologisch personeel: psycholoog;
- categorie van het orthopedagogisch personeel: orthopedagoog;
- categorie van het medisch personeel: arts;

in de onderwijsinternaten:

- categorie van het ondersteunend personeel : internaatsmedewerker en administratief medewerker.

Een basisschool krijgt verschillende soorten omkaderingsmiddelen. In die omkaderingsmiddelen kunnen dan gesubsidieerde personeelsleden worden aangesteld binnen het kader van het decreet Rechtspositie. We ontwikkelden mededelingen met een overzicht van deze omkaderingsmiddelen en de bijhorende verplichtingen tegenover TADD'ers en vastbenoemden:

- [“TADD, vaste benoeming en reffectatie in de verschillende soorten omkaderingsmiddelen voor het gewoon basisonderwijs”](#);
- [“TADD, vaste benoeming en reffectatie in de verschillende soorten omkaderingsmiddelen voor het buitengewoon basisonderwijs”](#).

¹ Aldus door de overheid meegedeeld in het verslag van het informeel middagoverleg Basisonderwijs met de onderwijskoepels en de vakbonden d.d. 25 februari 2016. De overheid verwijst in haar argumentatie naar [punt 2.4.2 van de Ministeriële omzendbrief BaO/2005/12](#) om te stellen dat het om dezelfde ambten gaat, ondanks het gegeven dat ambten van het gewoon basisonderwijs zijn ingeschreven in een ander Besluit van de Vlaamse regering dan de ambten van het buitengewoon basisonderwijs.

² zelfde voetnoot als voorgaande.



Voor andere onderwerpen verwijzen we naar de volgende mededelingen:

- "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het gewoon en buitengewoon basis-en secundair onderwijs en in de onderwijsinternaten (thema: Vaste benoeming);
- "Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming in selectie- en bevorderingsambten" (thema: Vaste benoeming);
- "Mutatie en nieuwe affectatie" (thema: Mutatie).

Regelmatig hanteren we de gebruikelijke afkortingen: **SG** (scholengemeenschap), **SGI** (scholengemeenschapsinstelling), **TADD** (tijdelijke aanstelling van doorlopende duur), **TAO** (tijdelijk andere opdracht), **TBS/OB** (ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking), **VE** (vereist bekwaamheidsbewijs) en **VO** (voldoende geacht bekwaamheidsbewijs).

Om de leesbaarheid van deze mededeling te verhogen, gebruiken we meestal de termen *school* en *schoolbestuur*, ook waar we bedoelen *onderwijsinternaat* of *internaatsbestuur*.

2 Reglementering

- Artikels 30 tot en met 36 van [het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs](#) van 27 maart 1991.
- Artikel 84tricies semel van het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991.
- [Besluit van de Vlaamse regering van 25 januari 1995 betreffende de mededeling van de vaste benoeming aan het departement Onderwijs](#).
- [Ministerieel besluit van 1 oktober 2010 tot uitvoering van artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 25 januari 1995 betreffende de mededeling van de vaste benoeming aan het departement Onderwijs](#).
- [Ministeriële omzendbrief 13CC/VB/ML "Vaste benoeming - Procedure, voorwaarden en mededeling aan het Ministerie van onderwijs en vorming"](#).

3 Vacantverklaring en vaste benoeming

3.1 Ingangsdatum: 1 januari

Een schoolbestuur is verplicht om alle betrekkingen die op 15 oktober vacant zijn, ook effectief vacant te verklaren. Dit is nader toegelicht in de mededeling

- "Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het gewoon en buitengewoon basis-en secundair onderwijs en in de onderwijsinternaten" (thema: Vaste benoeming).

Indien een personeelslid voor benoeming gekandideerd heeft en voldoet aan de benoemingsvoorwaarden, dan is het schoolbestuur **verplicht** om de benoeming op 1 januari uit te spreken.

3.2 Overeenkomst tussen vacantverklaring en benoeming

Slechts in twee gevallen kan op 1 januari een benoeming worden uitgesproken in een betrekking die voordien niet vacant was verklaard, nl. als de benoeming wordt gevraagd door een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt of door het personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is in die bepaalde betrekking. Verdere toelichtingen daarbij leest u in de punten 6.3 en 6.5 van deze mededeling.

In de andere gevallen is een benoeming enkel mogelijk in een betrekking die op 15 oktober voordien vacant is verklaard. De overeenkomst tussen de betrekking die vacant werd verklaard en

de betrekking waarin nadien benoemd wordt, is decretaal vereist en wordt door de administratie van de overheid effectief gecontroleerd aan de hand van de elektronische opdrachtmeldingen. Het moet gaan om:

- **dezelfde school** (per instellingsnummer beschouwd),
- geen groter aantal uren of lestijden per week, d.w.z. dat een benoeming niet kan worden uitgesproken voor een groter aantal uren of lestijden, maar wel voor hetzelfde of een kleiner aantal.
- hetzelfde ambt,
- voor het beleids- en ondersteunend personeel: **dezelfde puntenwaarde** en hetzelfde **opleidingsniveau, of hetzelfde diplomaniveau in onderwijsinternaten**
- voor het bestuurs- en onderwijzend personeel: hetzelfde **onderwijsniveau**.
 - Het onderwijsniveau zal in de praktijk enkel relevant zijn voor het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding en dat van leermeester ASV specialiteit lichamelijke opvoeding: enkel die ambten kunnen zowel voorkomen op het niveau kleuteronderwijs als op het niveau lager onderwijs. Zie voorbeeld 1 hierna.
 - Het heeft echter geen belang of de betrekking werd opgericht met gewone lestijden of met SES-lestijden: daartussen wordt geen onderscheid gemaakt, als de benoeming maar wordt toegekend in de betrekking die vacant werd verklaard, d.w.z. in hetzelfde ambt en hetzelfde onderwijsniveau.
 - Er wordt **géén onderscheid** gemaakt tussen Bijzondere Pedagogische Taken (BPT) en andere lestijden.

Voorbeeld

Op 15 oktober was in een basisschool een betrekking van leermeester lichamelijke opvoeding vacant op het niveau kleuteronderwijs. Op 1 januari is een benoeming in dat ambt mogelijk op het niveau kleuteronderwijs, maar niet op niveau lager onderwijs.

4 Betrekkingen waarin niet kan worden benoemd

4.1 Gewoon basisonderwijs: betrekkingen waarin niet kan worden benoemd

In het gewoon basisonderwijs komen volgende betrekkingen niet in aanmerking voor vaste benoeming (zie reeds de punten 3.2 en 4.1.2 van de mededeling: “Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs en in de internaten vanaf 23-24”):

- de betrekkingen die door een *ander* personeelslid zijn ingenomen bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling; zie verder punt 4.4 van deze mededeling;
- de lestijden en uren die beschikbaar zijn maar niet effectief zijn ingericht;
- de lestijden in het kader van het lerarenplatform (code 25);
- de lestijden die herverdeeld zijn tussen kleuter- en lager onderwijs binnen dezelfde school (code 05);
- de lestijden die zijn overgenomen (geleend, gekregen) van een andere school van hetzelfde schoolbestuur of van een ander schoolbestuur (eveneens code 05);
- de instaplestijden (= herberekening van de lestijden volgens de schalen bij de instap van kleuters na de krokusvakantie, code 435);
- de bijkomende lestijden verkregen door vrijwillige fusie (Z-lestijden, code 615);
- de lestijden voor tijdelijk onderwijs aan huis (TOAH, code 598);
- de uren verkregen vanuit de stimulipunten ter ondersteuning van de scholengemeenschap **indien er geen SGI werd opgericht** (code 07);



- de uren verkregen vanuit (rest)punten die binnen de scholengemeenschap zijn samengelegd **indien er geen SGI werd opgericht**;
- de lestijden/uren die vrijgehouden worden voor de directeur met onderwijsopdracht;
- de betrekkingen van personeelsleden ten laste van het werkingsbudget (code 16, vroeger “Tivoli-uren” genoemd; zie thema omkadering: Personeelsleden ten laste van het werkingsbudget);
- de lestijden die op basis van de hertelling zijn toegekend in het kader van het stijgend aantal anderstalige kleuters (code 435);
- betrekkingen in het ambt van kinderverzorger die worden ingericht via omzetting van de basisomkadering, van instaplestijden of van capaciteitslestijden naar uren kinderverzorging³ (code 05);
- de uren op basis van punten zorg die naar een andere scholengemeenschap werden overgedragen (code 04);
- niet-organieke betrekkingen ter ondersteuning van de scholengemeenschap die door de Vlaamse reffectatiecommissie zijn toegewezen aan personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking (code 165);
- niet-organieke betrekkingen die door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap zijn toegewezen aan ter beschikking gestelde personeelsleden die binnen de scholengemeenschap geen organieke betrekking hebben verkregen;
- de volgende betrekkingen die worden opgericht op basis van de puntenenveloppe toegekend aan de scholengemeenschap **indien er geen SGI werd opgericht**:
 - de betrekkingen die op basis van samengelegde punten voor ICT-coördinatie en administratieve ondersteuning worden ingericht op het niveau van de scholengemeenschap⁴ (code 07);
 - de betrekkingen die de scholengemeenschap op basis van de puntenenveloppe zorg opricht voor beleidsondersteunende functies⁵ (code 07).
- de punten of de uren door de omzetting van maximum 20% van lestijden in het kader van een vastgesteld lerarentekort (OOM-code 38);
- de bijkomende lestijden of de uren in het kader van de Oekraïne-crisis (OOM-code 37);

4.2 Buitengewoon basisonderwijs: betrekkingen waarin niet kan worden benoemd

In het buitengewoon basisonderwijs komen volgende betrekkingen niet in aanmerking voor vaste benoeming (zie reeds de punten 3.2 en 4.2.2 van de mededeling: “Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en in de internaten vanaf het schooljaar 2023-2024”).

- de betrekkingen die door een *ander* personeelslid zijn ingenomen bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling: zie verder punt 4.4 van deze mededeling;
- de lestijden of uren die zijn overgenomen (geleend, gekregen) van een school van hetzelfde schoolbestuur of van een ander schoolbestuur (code 05);
- de lestijden in het kader van het lerarenplatform (code 25);

³ In betrekkingen in het ambt van kinderverzorger die worden ingericht via instaplestijden of via omzetting van de basisomkadering kan niet vast benoemd worden noch worden geaffecteerd of gemuteerd. Dit houdt in dat u de kinderverzorger in deze betrekkingen steeds als tijdelijk personeelslid moet aanstellen. Reffectatie daarin is wel mogelijk.

⁴ Maximaal 10 % van de puntenenveloppe, tenzij anders bepaald in het OCSG.

⁵ Eveneens maximaal 10 % van de puntenenveloppe, tenzij anders bepaald in het OCSG.

- de bijkomende lestijden vrijwillige fusie (code 615);
- de bijkomende lestijden voor tijdelijk onderwijs aan huis (code 598);
- de aanvullende lestijden voor permanent onderwijs aan huis (code 432);
- de bijkomende lestijden of uren als gevolg van bijzondere omstandigheden (afwijkingsuren, code 884);
- de uren op basis van de stimuluspunten toegekend aan de scholengemeenschap **indien er geen SGI werd opgericht**(code 07);
- de begeleidingseenheden die bubao scholen ontvangen (type 2,4,6 of 7 auditieve beperking) in het kader van het ondersteuningsmodel en die omgezet werden in extra lestijden of in extra uren (code 1365);
- de extra lestijden of extra uren die bubao-scholen ontvangen (type basisaanbod,3,7 spraak- of taalstoornis of 9) in het kader van het ondersteuningsmodel (code 1365);
- de uren die op basis van samengelegde punten ICT en administratieve ondersteuning worden ingericht op het niveau van de scholengemeenschap **indien er geen SGI werd opgericht** (code 07);
- de uren van de puntenenveloppe zorg die worden ingericht op het niveau van de scholengemeenschap **indien er geen SGI werd opgericht** (code 07);
- de uren op basis van punten zorg die naar een andere scholengemeenschap werden overgedragen (code 04);
- niet-organieke betrekkingen ter ondersteuning van de scholengemeenschap die door de Vlaamse reffectatiecommissie zijn toegewezen aan personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking (code 165);
- niet-organieke betrekkingen die door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap zijn toegewezen aan ter beschikking gestelde personeelsleden die binnen de scholengemeenschap geen organieke betrekking hebben verkregen;
- de lestijden of uren waarin een personeelslid wordt aangesteld ten laste van het werkingsbudget (PWB, code 16; zie themapagina [Personeelsleden ten laste van het werkingsbudget](#);
- de punten of de uren door de omzetting van maximum 20% van lestijden in het kader van een vastgesteld lerarentekort (OOM-code 38);
- de bijkomende lestijden of de uren in het kader van de Oekraïne-crisis (OOM-code 37);

4.3 Onderwijsinternaten: betrekkingen waarin niet kan worden benoemd

In de onderwijsinternaten kan een benoeming worden toegekend in alle betrekkingen die worden ingericht in de gesubsidieerde ambten van internaatsmedewerker en administratief medewerker die door de overheid worden gesubsidieerd, behalve in de volgende betrekkingen:

- de betrekkingen die door een *ander* personeelslid zijn ingenomen bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling; zie verder punt 4.4 van deze mededeling;
- de betrekkingen die gebaseerd zijn op ORE die werden overgedragen in toepassing van artikel 33 en 34 van het Decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten;
- de betrekkingen waarin een internaatsmedewerker of administratief medewerker is aangesteld ten laste van het werkingsbudget (PWB, code 16; zie themapagina [Personeelsleden ten laste van het werkingsbudget](#);
- niet-organieke betrekkingen die door de Vlaamse reffectatiecommissie zijn toegewezen aan personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking (code 165) - voor zover deze zouden voorkomen in een onderwijsinternaat.



4.4 Reaffectatieverplichtingen versus vaste benoeming van een ander personeelslid

Een reaffectatie of wedertewerkstelling kan niet worden beëindigd door de benoeming van een *ander* personeelslid. Bovendien is de vaste benoeming in een betrekking pas mogelijk wanneer de verplichtingen zijn nagekomen die zijn opgelegd door het Reaffectatiebesluit, nl. de voorafgaande maatregelen⁶ én de reaffectatie of wedertewerkstelling. Dit alles verduidelijken we in de punten 4.4.1 tot 4.4.5 hierna.

4.4.1 Een betrekking waarin een ter beschikking gesteld personeelslid is gereffecteerd of wedertewerkgesteld komt niet in aanmerking voor benoeming van een *ander* personeelslid: reaffectatie en wedertewerkstelling zijn immers bestendig. In die betrekking kan enkel het gereffecteerde of wedertewerkgestelde personeelslid zelf worden benoemd, maar in geen geval een ander personeelslid. Zie voorbeeld 1 hierna.

4.4.2 Als een vastbenoemd personeelslid bedreigd is door terbeschikkingstelling, en zijn schoolbestuur een vacante betrekking in “hetzelfde ambt” inricht in een andere school die gelegen is in dezelfde fusiegemeente én desgevallend behoort tot dezelfde scholengemeenschap, dan moet het schoolbestuur die betrekking aanbieden aan het bedreigde personeelslid bij wijze van nieuwe affectatie. Het personeelslid heeft echter het recht om die nieuwe affectatie te weigeren en aan zijn oorspronkelijke school verbonden te blijven, en daar ter beschikking te worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Indien de nieuwe affectatie in de aangeboden betrekking geweigerd is, dan mag daarin een benoeming worden uitgesproken. Zie voorbeeld 2 hierna.

4.4.3 Indien een betrekking had moeten worden toegewezen aan een personeelslid dat ter beschikking is gesteld in dezelfde scholengemeenschap (of, voor de scholen die niet behoren tot een scholengemeenschap: aan een personeelslid dat ter beschikking is gesteld door het eigen schoolbestuur), en in die betrekking een *ander* personeelslid wordt benoemd, dan zal die benoeming geen uitwerking hebben tegenover de overheid: zie voorbeeld 3 hierna.

4.4.4 Indien een vacante betrekking *niet* moest worden aangeboden bij wijze van voorafgaande maatregelen, of indien de nieuwe affectatie werd geweigerd door het bedreigde personeelslid, en indien de betrekking bovendien niet moest worden toegewezen bij wijze van reaffectatie of wedertewerkstelling, dan is benoeming in die betrekking mogelijk: zie voorbeeld 4 hierna.

4.4.5 Als een vastbenoemd personeelslid volledig of gedeeltelijk ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking, en in een school van hetzelfde schoolbestuur een nieuwe benoeming krijgt, dan wordt de “onderliggende” vaste benoeming en dus ook de terbeschikkingstelling in evenredige mate verminderd. De reductie van de oorspronkelijke benoeming gebeurt ambtshalve⁷ d.w.z. automatisch. Zie voorbeeld 5 hierna.

Voorbeelden

1 Een vacante betrekking van kleuteronderwijzer is bij wijze van wedertewerkstelling ingenomen door een onderwijzer die in een andere school van de scholengemeenschap ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Deze betrekking wordt op 15 oktober vacant verklaard, en 1 personeelslid kandideert voor benoeming: niet het wedertewerkgestelde personeelslid, maar een tijdelijk personeelslid dat aan de benoemingsvoorwaarden voldoet en reeds de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt. Dit tijdelijke personeelslid kan echter onmogelijk worden benoemd in deze betrekking, aangezien die bij wijze van wedertewerkstelling is ingenomen door een ander personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

⁶ Zie [art. 20 van het Reaffectatiebesluit](#).

⁷ Zie punt 3.5.2 van de Ministeriële omzendbrief “[Ministeriële omzendbrief 13CC/VB/ML "Vaste benoeming - Procedure, voorwaarden en Mededeling aan het Ministerie van onderwijs en vorming"](#)”.

Merkwaardig genoeg is deze automatische reductie van de voorgaande benoeming enkel terug te vinden in de regelgeving voor het basisonderwijs.

2 De scholen A en B worden beheerd door hetzelfde schoolbestuur, behoren tot dezelfde scholengemeenschap en zijn gelegen op het grondgebied van dezelfde gemeente.

In school A is een onderwijzer ASV bedreigd door terbeschikkingstelling. In school B zijn er op 1 september leestijden in dit ambt vacant. Het schoolbestuur moet deze leestijden bij wijze van voorafgaande maatregelen aanbieden aan de vastbenoemde die in school A bedreigd is door terbeschikkingstelling.

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

3 Een administratief medewerker is in school C ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking voor 4/36. Er is geen reffectatiemogelijkheid in zijn eigen school, maar wel in andere scholen van hetzelfde schoolbestuur: in dit ambt zijn er vacante uren in school D en interimuren in school E, die beide worden beheerd door hetzelfde schoolbestuur en behoren tot dezelfde scholengemeenschap. De betrokkene werd echter ten onrechte gereffecteerd in de interimuren in school E, terwijl hem de vacante uren in school D hadden moeten worden toegewezen.

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

4 Een kleuteronderwijzer wordt op 1 september voor 4/24 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in school F. Voor deze 4/24 doet de betrokkene afstand van wachtgeldtoelage overeenkomstig art. 31 van het Reaffectatiebesluit. In school G van een ander schoolbestuur binnen de scholengemeenschap zijn er op 1 september vacante leestijden in het ambt van kleuteronderwijzer. Omdat het ter beschikking gestelde personeelslid door de afstand van wachtgeldtoelage afziet van alle verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling buiten het eigen schoolbestuur, kan op 1 januari een ander personeelslid worden benoemd in deze leestijden van school G.

5 Een onderwijzer is voor 12/24 vastbenoemd en is voor die 12 leestijden ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Hij wordt in een school van het eigen schoolbestuur wedertewerkgesteld in een vacante betrekking van 18/36 in het ambt van zorgcoördinator. Zodra hij aan de benoemingsvoorwaarden voldoet, vraagt hij om te worden benoemd in die betrekking van zorgcoördinator. Als hij daarin wordt benoemd, worden zijn terbeschikkingstelling en vaste benoeming in het ambt van onderwijzer in evenredige mate verminderd. Hij is dan in totaal nog altijd maar halftijds benoemd: nu in het ambt van zorgcoördinator.

5 Benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden

In dit punt 5 vindt u de voorwaarden waaraan elk personeelslid moet voldoen. Daarnaast moet het personeelslid ook voldoen aan de voorwaarden inzake anciënniteit en statuut: aanstelling voor doorlopende duur, verlof voor TAO enz. De verdere voorwaarden die voor elk statuut afzonderlijk van toepassing zijn, vindt u in punt 6 van deze mededeling. Voor een overzicht verwijzen we naar de schematische voorstelling op de pagina 'vaste benoeming'.

5.1 Aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden

Vanzelfsprekend moet het personeelslid voldoen aan de aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden. We sommen ze hieronder op:



- Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandels-associatie⁸; de Vlaamse regering kan hierop een afwijking toestaan;
- de burgerlijke en politieke rechten genieten; ook hierop kan de Vlaamse regering een afwijking toestaan, doch steeds in samenhang met de afwijking op de nationaliteitsvereiste die hierboven vermeld is;
- houder zijn van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs;
- voldoen aan de taalvereisten. Een personeelslid voldoet daaraan in elk geval indien zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat is behaald in het Nederlands. Indien het personeelslid behoort tot het bestuurs- en onderwijzend personeel maar geen Nederlandstalig bekwaamheidsbewijs heeft, moet het de onderwijstaal minstens op niveau **C1** van het Europees Gemeenschappelijk Referentiekader voor Talen beheersen; voor de andere personeelscategorieën volstaat niveau **B2**. Op basis van een tijdelijke afwijking van de taalvereisten komt een personeelslid niet in aanmerking voor vaste benoeming;
- van onberispelijk gedrag zijn, zoals blijkt uit een uittreksel uit het strafregister - het vroegere model 2 - dat niet langer dan één maand tevoren werd afgeleverd. Het uittreksel strafregister moet de volgende finaliteit vermelden: “596.2 - model bestemd voor contacten met minderjarigen”.

5.2 Anciënniteit

Op 31 augustus voorafgaand aan de vaste benoeming heeft het personeelslid ten minste 360 dagen dienstanciënniteit in het ambt waarin het wenst benoemd te worden in één of meer instellingen van het schoolbestuur.

De anciënniteit i.f.v. vaste benoeming wordt berekend volgens de algemene principes die zijn uiteengezet in de mededeling “Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming, reffectatie en VVP”; dit betekent:

- dat de maanden juli en augustus voor een tijdelijk personeelslid enkel wordt meegeteld indien hij/zij was aangesteld in het ambt van administratief medewerker;
- dat de dagen gepresteerd als tijdelijk personeelslid worden vermenigvuldigd met 1,2 behalve de prestaties in het ambt van administratief medewerker.

Voor onderwijsinternaten geldt een uitzondering op dit principe. De personeelsleden die in het schooljaar 2022-2023 in dienst zijn geweest als contractueel personeelslid in een functie van opvoeder en aangesteld worden in een onderwijsinternaat binnen de omkadering, vermeld in artikel 25 tot en met 28 van het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten, worden de diensten die ze gepresteerd hebben als contractueel personeelslid in een functie van opvoeder, beschouwd als dienstanciënniteit als vermeld in artikel 6, 23, 31 en 35 DRP. De diensten worden beschouwd alsof ze gepresteerd werden in het ambt van internaatsmedewerker in de personeelscategorie van het ondersteunend personeel in een onderwijsinternaat.

Daarbij komen volgende periodes evenwel niet in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit:

1° politiek verlof of politiek mandaat;

2° onbezoldigde ziekte-dagen;

3° verlof zonder wedde.

⁸ Lidstaten van Europese Vrijhandelsassociatie: IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland. Wet van 18 maart 1993 (Belgisch Staatsblad van 17 februari 1994).

5.3 Geen evaluatie “onvoldoende”

Een personeelslid kan niet vast worden benoemd indien het als eindconclusie van de laatste evaluatie in het betrokken ambt een “onvoldoende” heeft verkregen bij het schoolbestuur waar de vacante betrekking is gesitueerd.

- Als de school tot een scholengemeenschap behoort, geldt deze bepaling voor alle scholen van het schoolbestuur die behoren tot de scholengemeenschap waar deze evaluatie werd uitgesproken.
- Als de school niet tot een scholengemeenschap behoort, geldt ze voor alle scholen van het schoolbestuur.

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, is er geen beletsel tot benoeming.

Voorbeelden

1 Een voltijds vastbenoemd onderwijzer geniet een verlof voor tijdelijk andere opdracht en werd tijdelijk aangesteld in het ambt van ICT-coördinator. Hij heeft gekandideerd voor benoeming in dit ambt. De eindconclusie van zijn laatste evaluatie in het ambt van onderwijzer was “onvoldoende”. Dit is geen beletsel om benoemd te kunnen worden in een ander ambt, bv. ICT-coördinator.

2 In een scholengemeenschap zijn 4 scholen: A, B en C die beheerd worden door schoolbestuur X, en school D die beheerd wordt door schoolbestuur Y.

Een leermeester lichamelijke opvoeding is in school A aangesteld voor doorlopende duur; hij heeft gekandideerd voor vaste benoeming in scholen C en D. Zijn laatste evaluatie in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding werd uitgesproken in school B (schoolbestuur X), en had als eindconclusie een “onvoldoende”. In de school van schoolbestuur Y werd hij nog niet geëvalueerd.

Deze leermeester lichamelijke opvoeding kan niet benoemd worden in school C (schoolbestuur X), maar wel in school D op voorwaarde dat hij bij dat schoolbestuur 360 dagen DA heeft in het ambt leermeester lichamelijke opvoeding (schoolbestuur Y). De eindconclusie “onvoldoende” in het betrokken ambt vormt immers enkel een beletsel tot benoeming in de scholen van het schoolbestuur waar de evaluatie is uitgesproken, en dit beperkt tot de scholen van hetzelfde schoolbestuur die behoren tot dezelfde scholengemeenschap.

5.4 De betrekking uitoefenen in hoofdamt

Vaste benoeming is enkel mogelijk indien de betrekking gelegen is in **hoofdamt**. Dit laatste is een begrip uit de bezoldigingsregeling, naast de begrippen *overwerk* en *bijbetrekking*. Voor de exacte omschrijving van deze termen verwijzen we naar [“punt 4.1 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2005/21 “Cumulatieregeling”](#).

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

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

Voorbeeld

Een personeelslid wordt op 1 september voor de eerste maal aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van administratief medewerker in een vacante betrekking van 3/36. Deze uren worden vacant verklaard op 15 oktober, en het personeelslid kandideert om daarin te worden benoemd. Vanaf 1 december neemt ditzelfde personeelslid bijkomend een voltijdse interimbetrekking op (24/24) in het ambt van onderwijzer.



Voor de bezoldiging wordt eerst de voltijdse betrekking in aanmerking genomen; daarvoor komen de 3/36 in het ambt van administratief medewerker niet meer in hoofdamt maar wel in overwerk te liggen. Om die reden kan hij daar niet in benoemd worden.

Indien A echter op 31 december ontslag zou geven uit 2/24 van de interim-opdracht als onderwijzer, is zijn opdracht op 1 januari beperkt 22/24 + 3/36 die allemaal in hoofdamt zijn gelegen. Nu kan hij wel worden benoemd in die 3/36 voor zover aan alle andere benoemingsvoorwaarden is voldaan. Daags nadat de benoeming is ingegaan kan A opnieuw aangesteld worden in de resterende 2/24 interim-opdracht.

5.5 Beperking van de benoemingsmogelijkheid tijdens een langdurige VVP/med

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

Voorbeeld

Een internaatsmedewerker is voor 8/36 vastbenoemd en daarnaast voor 18/36 tijdelijk aangesteld. Hij heeft de toelating verkregen om een langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen op te nemen en daarbij nog halftijds te presteren. Er zijn 18/36 vacant verklaard waarop dit personeelslid gekandideerd heeft. Indien het personeelslid voldoet aan de benoemingsvoorwaarden, kan het benoemd worden tot maximaal een halftijdse betrekking, d.w.z. dat het zijn bestaande benoeming van 8/36 met maximaal 10/36 kan uitbreiden tot in totaal 18/36.

5.6 Beperking van de benoemingsmogelijkheid na herinstap in VVP55+

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

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

Voorbeeld

Een personeelslid dat halftijds vastbenoemd is en halftijds tijdelijk is aangesteld, genoot in 2021-2022 een schooljaar VVP55+. Hij heeft dit stelsel echter beëindigd op 31 augustus 2022, om vanaf 1 september 2022 z'n volledige betrekking van 24/24 opnieuw effectief uit te oefenen. Vanaf 1 januari 2023 vat hij opnieuw een VVP55+ aan, nu voor 1/5de. Daarbij moet hij nog 4/5de dus 20/24 effectief presteren. Omdat hij opnieuw is ingestapt in de VVP55+ na een eerdere stopzetting ervan, kan hij zijn benoeming slechts uitbreiden tot maximaal de 20/24 die hij nog moet presteren tijdens zijn tweede periode van VVP55+.

6 Verdere benoemingsvoorwaarden naargelang van het statuut van het personeelslid

Naast de benoemingsvoorwaarden die gelden voor alle personeelsleden (zie punt 5) gelden er nog andere voorwaarden die verschillen naargelang van het statuut van het personeelslid: is het op de vooravond van de benoeming tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur, of geniet het een verlof voor TAO, of is het gereaffecteerd / wedertewerkgesteld. Hierna behandelen we de verschillende mogelijkheden afzonderlijk. Daarna gaan we ook in op de benoeming op basis van de leeftijd van

55 jaar. Deze indeling maakt het u mogelijk om voor elk personeelslid dat gekandideerd heeft, gemakkelijker na te gaan of het wel voldoet aan de benoemingsvoorwaarden.

Merk op:

- deze voorwaarden **geld**en ook voor personeelsleden die reeds deeltijds vastbenoemd zijn en hun benoeming wensen uit te breiden: ook zij moeten voldoen aan een van de reeksen voorwaarden die we hierna opsommen. Zonder TADD-aanstelling of verlof voor TAO of toestand van reffectatie/wedertewerkstelling kan ook een deeltijds vastbenoemd personeelslid onmogelijk worden benoemd, zelfs niet als het de leeftijd van 55 heeft bereikt;
- er bestaat **géén hiërarchie** tussen de verschillende manieren waarop een personeelslid kan voldoen aan de benoemingsvoorwaarden: een benoeming op basis van TADD-aanstelling heeft m.a.w. geen voorrang op benoeming op basis van een verlof voor TAO of op basis van een reffectatie / wedertewerkstelling; tussen de personeelsleden die aan een van die voorwaarden voldoen, wordt de voorrang enkel bepaald door de criteria die zijn toegelicht in punt 7 van deze mededeling.

6.1 Vaste benoeming op basis van tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur

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

6.1.1 De betrekking is vacant maar is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4.4).

6.1.2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punten 4.1 tot 4.3).

6.1.3 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëeringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 5).

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

6.1.5 Het personeelslid heeft zich kandidaat gesteld **in de vorm en binnen de termijn** die vermeld zijn in de vacantverklaring. (zie punt 6.1 van de mededeling “Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs en in de onderwijsinternaten”).

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

Het is absoluut niet correct om te beweren “dat een personeelslid in een vacante betrekking moet aangesteld zijn om benoemd te kunnen worden”: een TADD-aanstelling in het ambt is voldoende. Voor het verschil tussen “ambt” en betrekking”: zie themapagina “De verschillende ambten in het gesubsidieerd onderwijs” (thema: Ambten).

Voor een vaste benoeming in een school die behoort tot een scholengemeenschap volstaat een TADD-aanstelling in dat ambt in om het even welke school van de scholengemeenschap. Indien de school niet behoort tot een scholengemeenschap, volstaat een aanstelling van doorlopende duur in dat ambt in een van de scholen van dat schoolbestuur. Voor benoeming in een onderwijsinternaat moet het personeelslid voor doorlopende duur zijn aangesteld in een onderwijsinternaat van hetzelfde bestuur.

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



Ter verduidelijking

- Welke wervingsambten er worden onderscheiden in het gewoon basisonderwijs en het buitengewoon basisonderwijs, vindt u terug in punt 1 van deze mededeling. Merk op dat de overheid voor de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel (zorgcoördinator, ICT-coördinator, **beleidsondersteuner** en administratief medewerker) geen onderscheid maakt tussen het gewoon en het buitengewoon basisonderwijs.
- De wijze waarop de anciënniteit met het oog op TADD-recht wordt berekend, is bondig toegelicht in punt 10.1 van deze mededeling, en omstandiger in de mededeling “Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming en reffectatie” (thema: Anciënniteiten).
- Het volstaat niet dat het personeelslid enkel *recht* heeft op TADD: het moet op 31 december **administratief aangesteld zijn voor doorlopende duur** in dat ambt in een van de scholen van de scholengemeenschap (of, enkel indien de school niet behoort tot een scholengemeenschap: in een van de scholen of onderwijsinternaten van dat schoolbestuur). Deze aanstelling moet blijken uit de arbeidsovereenkomst (het contract) en uit de opdrachtmelding bij het werkstation (RL-1). Zie voorbeeld 3 hierna. **Deze voorwaarde geldt even goed voor personeelsleden die reeds deeltijds vastbenoemd zijn.**
- Het heeft geen belang voor **hoeveel uren / lestijden** het personeelslid is aangesteld voor doorlopende duur: een TADD-aanstelling voor 1 uur / lestijd in het ambt volstaat om daarin voltijds te worden benoemd. Zie voorbeeld 5 hierna.
- Het is echter **niet vereist** dat het personeelslid **effectieve prestaties** levert in de betrekking waarin het voor doorlopende duur is aangesteld: een administratieve aanstelling volstaat, ook als het personeelslid een dienstonderbreking neemt (ziekteverlof, zorgkrediet ...). Zie voorbeeld 6 hierna.

Voorbeelden

1 Een personeelslid is voltijds aangesteld voor doorlopende duur in scholengemeenschap A. In scholengemeenschap B heeft zijn schoolbestuur nog andere scholen met vacante betrekkingen. Het personeelslid kan in scholengemeenschap B echter niet worden benoemd omdat het daar niet is aangesteld voor doorlopende duur.

2 Een internaatsmedewerker is op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in een interimbetrekking in internaat A. In internaat B van hetzelfde internaatsbestuur is er een betrekking van internaatsmedewerker vacant. Met zijn aanstelling voor doorlopende duur in internaat A voldoet het personeelslid aan deze voorwaarde voor benoeming in internaat B.

Indien het personeelslid echter niet voor doorlopende duur was aangesteld in het ambt van internaatsmedewerker, maar in dat van opvoeder (secundaire school), kon hij niet worden benoemd als internaatsmedewerker, zelfs niet in een onderwijsinternaat van het eigen bestuur.

3 Een personeelslid is nog maar deeltijds vastbenoemd. Daarnaast heeft hij geen tijdelijke aanstelling, maar hij wenst zijn benoeming verder uit te breiden. Ook al is dit personeelslid reeds deeltijds benoemd, toch komt hij niet in aanmerking voor benoeming indien hij op 31 december geen tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur heeft (tenzij hij op die datum een verlof voor TAO zou genieten of zou gereffecteerd / wedertewerkgesteld zijn: zie punten 6.2 tot 6.4).

4 Een personeelslid is op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in een niet-vacante betrekking in school A. Hij gaf de voorkeur aan deze interimbetrekking boven een vacante betrekking die was aangeboden in school B in dezelfde scholengemeenschap. Dit belet echter niet dat dit personeelslid op 1 januari kan worden benoemd in school B op voorwaarde dat A en B tot hetzelfde schoolbestuur behoren. Om de betrekking in school A te kunnen blijven uitoefenen, kan hij na de vaste benoeming op 1 januari in school B verlof vragen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen in school A. Zie ook punt 9.2 van deze mededeling.

5 Een logopedist is reeds voor 12/32 vastbenoemd en is daarnaast voor één uur tijdelijk aangesteld (TADD); een ruimere tijdelijke aanstelling heeft hij geweigerd op basis van artikel 23bis § 12 van het decreet Rechtspositie. Hij heeft wel gekandideerd voor de uitbreiding van zijn benoeming met 20 uur. Het volume van zijn tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur legt geen beperking op het aantal uren waarmee zijn vaste benoeming kan worden uitgebreid: de TADD-aanstelling in één uur volstaat voor een (bijkomende) benoeming voor een groter aantal uren in dat ambt.

6 Een tijdelijk personeelslid wordt op 1 september aangesteld voor doorlopende duur in een vacante betrekking van kleuteronderwijzer, maar neemt een volledig zorgkrediet in het kader van ouderschapsverlof van 1 december t.e.m. 30 juni. Ook al presteert de betrokkene niet effectief op 31 december, toch is ze op die datum aangesteld voor doorlopende duur en voldoet ze aan deze voorwaarde om benoemd te kunnen worden op 1 januari.

6.1.7 Voor benoeming als administratief medewerker, ICT-coördinator of zorgcoördinator moet het personeelslid ten minste het **diplomaniveau** bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking.

Voorbeeld

Het schoolbestuur heeft een betrekking van ICT-coördinator niveau “ten minste bachelor” (82 p.) vacant verklaard.

- Een personeelslid dat geen diploma van dit niveau bezit, kan hierin niet worden benoemd.
- Een personeelslid dat een diploma van het niveau bachelor bezit, kan worden benoemd indien het aan alle overige voorwaarden voldoet.
- Ook een personeelslid met een diploma van master kan in deze betrekking worden benoemd, maar zal dan worden bezoldigd aan barema 158 of 148. Zie verder punt 9.3.3.

6.1.8 Aan de anciënniteitsvoorwaarde (360 dagen op 31 augustus voorafgaand aan de benoemingsdatum of op 1 september in de overgangsregeling voor onderwijsinternaten in schooljaar '23-'24 - zie 5.2) is niet altijd logischerwijze voldaan zelfs al heeft het personeelslid het recht op TADD verworven. Merk op dat het aantal dagen dienstanciënniteit in het kader van vaste benoeming wel vermenigvuldigd wordt met 1,2, in tegenstelling tot de berekening van de anciënniteit in het kader van TADD. Als een personeelslid net 290 dagen DA in het kader van het recht op TADD zou hebben opgebouwd en we vermenigvuldigen met 1,2 komen we aan 348 dagen DA. Dat is niet voldoende om al vast benoemd te kunnen worden. Personeelsleden die een volledig schooljaar gewerkt hebben en bijgevolg 303 dagen DA hebben verworven bereiken wel de 360 dagen DA in het kader van vaste benoeming.

6.1.9 Indien een personeelslid voldoet aan alle hiervoor gestelde voorwaarden (6.1.1 tot 6.1.8), is het schoolbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat ten minste gelijke voorrangrechten geniet (zie punt 7).

6.2 Vaste benoeming van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is

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

6.2.0 Indien het gaat om een personeelslid dat ter beschikking is gesteld in een school van het vrij gesubsidieerd katholiek onderwijs mag niet worden geëist dat het personeelslid een zekere dienstanciënniteit heeft in de scholengemeenschap of bij het schoolbestuur dat de benoeming toekent.



Enkel van personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld in een school die *niet* behoort tot het vrij gesubsidieerd katholiek onderwijs mag de anciënniteit worden geëist van **360** dagen bij het schoolbestuur.

Voor de benoeming van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is moeten wel de volgende voorwaarden vervuld zijn:

6.2.1 De betrekking is vacant maar is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4.4).

6.2.2 In de beoogde **betrekking** is benoeming mogelijk (zie punten 4.1 tot 4.3).

6.2.3 Het personeelslid voldoet aan de **voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden**: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 5).

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

Indien de betrekking niet vacant werd verklaard op 15 oktober, kan het personeelslid eventueel toch worden benoemd in de betrekking waarin het zelf is gereffecteerd of wedertewerkgesteld: zie punt 6.3.

6.2.5 Het personeelslid heeft zich **kandidaat gesteld** in de vorm en binnen de termijn die vermeld zijn in de vacantverklaring. (zie punt 6.1 van de mededeling “Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs en in de onderwijsinternaten”).

6.2.6 Het personeelslid is op de datum van de vaste benoeming (1 januari) gereffecteerd of wedertewerkgesteld in de scholengemeenschap (of als de instelling niet tot een scholengemeenschap behoort: in een van de instellingen van het schoolbestuur dat de benoeming zal toekennen). Enkel de toestand van reffectatie of wedertewerkstelling volstaat. Ter verduidelijking:

- het personeelslid kan ook worden benoemd in een *andere* betrekking dan die waarin het is gereffecteerd of wedertewerkgesteld, zelfs in een andere school van de scholengemeenschap⁹. Zie voorbeeld 1 hierna;
- het personeelslid hoeft de opdracht van zijn reffectatie of wedertewerkstelling niet noodzakelijk effectief uit te oefenen: een dienstonderbreking vormt dus geen beletsel. Zie voorbeeld 2 hierna;
- de benoeming is niet beperkt tot het volume van de reffectatie of wedertewerkstelling. Zie eveneens voorbeeld 2 hierna;
- voor benoeming in een ander ambt: zie verdere voorwaarden onder 6.2.7 en 6.2.8.

Voorbeelden

1 Een leermeester lichamelijke opvoeding werd op 1 september gereffecteerd in niet-vacante lestijden in de eigen school. Op 15 oktober werden in een school van een ander schoolbestuur binnen de scholengemeenschap lestijden vacant verklaard in hetzelfde ambt. Indien dit personeelslid kandideert voor vaste benoeming in die vacante lestijden en hij op 31 december nog steeds gereffecteerd (of wedertewerkgesteld) is en bovendien ook voldoet aan de andere benoemingsvoorwaarden, komt hij in aanmerking voor benoeming op 1 januari.

2 Een onderwijzer ASV is sinds 1 september halftijds gereffecteerd in een niet-vacante betrekking in de eigen school, en hij bezet die reffectatie nog steeds op 31 december. Op 15 oktober werd een voltijdse betrekking van onderwijzer ASV vacant verklaard in een andere school van de scholengemeenschap. De betrokkene kan hierin voltijds worden benoemd, ook al is hij slechts halftijds gereffecteerd. Deze benoeming is zelfs mogelijk

⁹ Visie van de Administratie van het departement Onderwijs, bekendgemaakt op het informeel middagoverleg van 19 december 2000.

indien hij zijn betrekking van reffectatie (of wedertewerkstelling) niet effectief uitoefent op 31 december, bv. omwille van ziekteverlof of een andere dienstonderbreking.

6.2.7 Het personeelslid heeft op 31 augustus een dienstanciënniteit van 360 dagen bereikt in het ambt waarin het vraagt te worden benoemd.

Voorbeeld

Een administratief medewerker is gereffecteerd in een interimbetrekking in hetzelfde ambt in de eigen school. Na vacantverklaring kandideert hij voor benoeming in een vacante betrekking van ICT-coördinator in een andere school (ander schoolbestuur). Deze benoeming is enkel mogelijk indien het personeelslid op 31 augustus voordien de anciënniteit van 360 dagen heeft bereikt in het ambt van ICT-coördinator.

6.2.8 Voor benoeming als administratief medewerker, ICT-coördinator of zorgcoördinator moet het personeelslid ten minste het **diplomaniveau** bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking.

Voorbeeld

Het schoolbestuur heeft een betrekking van ICT-coördinator niveau “ten minste bachelor” vacant verklaard.

- *Een personeelslid dat geen diploma van dit niveau bezit, kan hierin niet worden benoemd.*
- *Een personeelslid dat een diploma van het niveau bachelor bezit, kan worden benoemd indien het aan alle overige voorwaarden voldoet.*
- *Ook een personeelslid met een diploma van master kan in deze betrekking worden benoemd, maar zal dan worden bezoldigd aan barema 148. Zie verder punt 9.3.3.*

6.2.9 Indien het personeelslid voldoet aan alle gestelde voorwaarden (6.2.1 tot 6.2.8) en kandideert voor benoeming in de betrekking waarin het zelf gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, dan is het schoolbestuur verplicht om de benoeming aan dit personeelslid toe te kennen.

Indien het personeelslid voldoet aan alle gestelde voorwaarden (6.2.1 tot 6.2.8) en kandideert voor benoeming in een andere betrekking, dan is het schoolbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat ten minste dezelfde voorrangrechten geniet (zie punt 7).

De benoeming van een ter beschikking gesteld personeelslid in een instelling van het eigen schoolbestuur zal in mindering komen van zijn eerdere benoeming en terbeschikkingstelling: zie punt 4.4.5 van deze mededeling.

6.3 Vaste benoeming in de eigen betrekking van reffectatie of wedertewerkstelling

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

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

6.3.2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punten 4.1 tot 4.3).

6.3.3 Het personeelslid voldoet aan de **voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden**: aanstellings- en subsidiëeringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdambt, enz. (zie punt 5).



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

6.3.5 Het personeelslid heeft op 31 augustus voordien een dienstanciënniteit van 360 dagen in het ambt waarin hij vraagt te worden benoemd.

Voorbeeld

Een kleuteronderwijzer is sinds 1 september wedertewerkgesteld in een vacante betrekking van onderwijzer. Hij vraagt om op 1 januari nadien te worden benoemd in die betrekking. Deze benoeming is enkel mogelijk indien het personeelslid op 31 augustus voordien de anciënniteit van 360 dagen in dat ambt had.

6.3.6 Voor benoeming als administratief medewerker, ICT-coördinator of zorgcoördinator moet het personeelslid ten minste het **diplomaniveau** bezitten dat overeenstemt met de puntenwaarde van de betrekking.

Voorbeeld

Het schoolbestuur heeft een betrekking van ICT-coördinator niveau "ten minste bachelor" vacant verklaard.

- *Een personeelslid dat geen diploma van dit niveau bezit, kan hierin niet worden benoemd.*
- *Een personeelslid dat een diploma van het niveau bachelor bezit, kan worden benoemd indien het aan alle overige voorwaarden voldoet.*
- *Ook een personeelslid met een diploma van master kan in deze betrekking worden benoemd, maar zal dan worden bezoldigd aan barema 148. Zie verder punt 9.3.3.*

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

Indien een gereffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid *na vacantverklaring* heeft gekandideerd voor benoeming in zijn eigen betrekking van R/W, zal vaste benoeming wel verplicht zijn indien het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet: zie punt 6.2, en ook het voorbeeld hierna.

In geen geval kan een benoeming worden toegekend aan een ander personeelslid dan degene die in die betrekking is gereffecteerd of wedertewerkgesteld.

De benoeming van een ter beschikking gesteld personeelslid in een instelling van het eigen schoolbestuur zal in mindering komen van zijn eerdere benoeming en terbeschikkingstelling: zie punt 4.4.5 van deze mededeling.

Voorbeeld

Op 1 september 2022 wordt onderwijzer X voltijds gereffecteerd in een betrekking van hetzelfde ambt in een school van een ander schoolbestuur binnen de scholengemeenschap. Tot 30 november ging het om een interimbetrekking, maar op 1 december is deze betrekking vacant geworden doordat de vroegere titularis ontslag heeft gegeven.

- *Indien X vraagt om op 1 januari 2023 vast benoemd te worden in de betrekking van reffectatie, heeft het schoolbestuur de mogelijkheid om hem die benoeming toe te kennen. Het is daartoe echter niet verplicht aangezien er geen voorafgaandelijke vacantverklaring is geweest op 15 oktober.*
- *Indien deze betrekking op 15 oktober 2023 nog steeds vacant is, moet het schoolbestuur ze op die datum vacant verklaren en indien X op 31 december 2023 nog steeds gereffecteerd is in die betrekking en gekandideerd heeft voor vaste benoeming, moet de benoeming aan hem worden toegekend op 1 januari 2024.*

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

De personeelsleden die een verlof genieten om tijdelijk een andere opdracht op te nemen (TAO), hoeven¹⁰ geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te hebben om voor vaste benoeming in aanmerking te komen: zij kunnen benoemd worden op basis van hun verlof voor TAO. Deze benoemingsmogelijkheid is evenwel beperkt tot het **volume** waarvoor de betrokkene *verlof* voor TAO heeft gekregen. De benoeming kan worden toegekend indien voldaan is aan alle voorwaarden die we hierna opsommen.

6.4.1 De betrekking is vacant maar is *niet* ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4.4).

6.4.2 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punten 4.1 tot 4.3).

6.4.3 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdamt, enz. (zie punt 5).

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

6.4.5 Het personeelslid heeft zich kandidaat gesteld **in de vorm en binnen de termijn** die vermeld zijn in de vacantverklaring. (zie punt 6.1 van de mededeling) “Vacantverklaring van betrekkingen in wervingsambten volgens de toestand van 15 oktober in het gewoon en buitengewoon basis-en secundair onderwijs en in de onderwijsinternaten”.

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

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

Voorbeeld

Een kleuteronderwijzer neemt uit zijn vastbenoemde betrekking van 1/24 een verlof voor tijdelijk andere opdracht; zijn tijdelijk andere opdracht in het ambt van zorgcoördinator bedraagt 2/36. Hij heeft geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Indien aan de andere benoemingsvoorwaarden voldaan is, zou hij wel kunnen worden benoemd in 1/36ste, maar niet in 2/36ste, omdat dit méér bedraagt dan het verlof voor TAO uit 1/24ste.

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

De diensten die gepresteerd zijn als tijdelijk personeelslid (de tijdelijk andere opdracht) worden hierbij vermenigvuldigd met de factor 1,2 behalve als het gaat om met ambt van administratief medewerker. De wijze waarop de anciënniteit wordt berekend, is bondig toegelicht in punt 10 van deze mededeling, en omstandiger in de mededeling: dienstanciënniteit in het kader van TADD en vaste benoeming.

Voorbeelden

1 Een vastbenoemde onderwijzer van een school in scholengemeenschap A heeft via TAO voltijdse diensten gepresteerd in een school van scholengemeenschap B: in 2021-2022 pas vanaf 1 januari, nadien het volledige schooljaar 2022-2023. In november 2022 kandideert hij voor vaste benoeming in scholengemeenschap B. Deze benoeming kan echter nog niet doorgaan op 1 januari 2023 omdat de betrokkene op 31 augustus 2022 nog

¹⁰ De personeelsleden die gebruik maken van de TAO, kunnen trouwens voor het volume dat ze als tijdelijke uitoefenen *nooit* een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur bekomen. [Artikel 44bis § 6 van het decreet Rechtspositie](#) stelt dat met de tijdelijke aanstelling in een wervingsambt via TAO steeds de tijdelijke aanstelling van *bepaalde* duur bedoeld wordt.



geen 360 dagen dienstanciënniteit heeft bereikt in het schoolbestuur van scholengemeenschap B.

2 Een vastbenoemd personeelslid heeft gedurende het volledige schooljaar 2021-2022 via een verlof voor TAO diensten gepresteerd in de eigen scholengemeenschap: 18/36 als ICT-coördinator en 18/36 als administratief medewerker. Deze betrekkingen worden vacant verklaard op 15 oktober 2022, en het personeelslid kandideert hiervoor.

Om op 1 januari 2023 te kunnen worden benoemd, moet hij in elk ambt de anciënniteit van 360 dagen bereikt hebben op 31 augustus 2022:

- In het ambt van ICT-coördinator heeft hij op die datum 360 dagen dienstanciënniteit bereikt ($303 \times 1,2$. Het aantal dagen wordt niet gehalveerd, omdat het om een half-tijdse betrekking gaat). Daarmee voldoet hij aan deze voorwaarde om op 1 januari 2023 te kunnen worden benoemd als ICT-coördinator;
- In het ambt van administratief medewerker heeft hij op 31 augustus 2022 ook 360 dagen dienstanciënniteit (voor de diensten in dat ambt wordt de factor $\times 1,2$ immers nooit toegepast). Die anciënniteit laat op 1 januari 2023 benoeming toe in het ambt van administratief medewerker.

6.4.8 Voor benoeming als administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator, internaatsmedewerker of administratief medewerker internaat moet het personeelslid ten minste het **diplomaniveau** bezitten dat overeenstemt met de punten- of **OREwaarde** van de betrekking.

Voorbeeld

Het schoolbestuur heeft een betrekking van ICT-coördinator niveau “ten minste bachelor” vacant verklaard.

- Een personeelslid dat geen diploma van dit niveau bezit, kan hierin niet worden benoemd.
- Een personeelslid dat een diploma van het niveau bachelor bezit, kan worden benoemd indien het aan alle overige voorwaarden voldoet.
- Ook een personeelslid met een diploma van master kan in deze betrekking worden benoemd, maar zal dan worden bezoldigd aan barema 148. Zie verder punt 9.3.3.

6.4.9 Indien een personeelslid aan alle hiervoor gestelde voorwaarden (6.4.1 tot 6.4.8) voldoet, is het schoolbestuur verplicht om de benoeming toe te kennen aan de betrokkene of aan een ander personeelslid dat ten minste gelijke voorrangrechten geniet (zie punt 7). We herinneren eraan dat benoeming op basis van TAO beperkt is tot het **volume** van het verlof voor TAO: zie reeds punt 6.4.6.

Merk op dat een benoeming via een verlof voor TAO *niet* in mindering komt van de benoeming waaruit het personeelslid verlof voor TAO neemt: zie het voorbeeld hierna. Uiteraard kan een personeelslid niet voor méér dan een voltijdse betrekking benoemd zijn: zie punt 9.1.

Voorbeeld

Een personeelslid is 18/24 vastbenoemd als onderwijzer, en geniet een verlof voor TAO uit 6/24 om een tijdelijk andere opdracht op te nemen in het ambt van zorgcoördinator. Na twee schooljaren heeft de betrokkene in dat ambt de anciënniteit van 360 dagen bereikt, en kandideert hij voor benoeming. Op 1 januari wordt hij daarin benoemd voor 9/36. Vanaf dan is hij benoemd voor 18/24 als onderwijzer en 9/36 in het ambt van zorgcoördinator, in totaal dus voor een voltijdse betrekking. De benoeming via TAO is immers niet in mindering gekomen van zijn benoeming in het ambt waaruit hij een verlof voor TAO genoot.

Door zijn vaste benoeming in die 9/36 kunnen die uren in het ambt van zorgcoördinator geen tijdelijk andere opdracht meer zijn, en daardoor eindigt zijn verlof voor TAO uit 6/24 in het ambt van onderwijzer. Desgewenst kan hij daar nadien een andere dienst-onderbreking in nemen.

6.5 Vaste benoeming op basis van de leeftijd van 55 jaar

Een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en nog maar tijdelijk is aangesteld of deeltijds vastbenoemd is, moet¹¹ op zijn verzoek vast benoemd worden in een vacante betrekking in een wervingsambt indien alle voorwaarden zijn vervuld die we hierna opsommen.

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

6.5.1 Het personeelslid heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt op datum van 31 december voorafgaand aan de benoeming.

6.5.2 Het personeelslid heeft aan het schoolbestuur vóór de ingangsdatum van de benoeming (1 januari) duidelijk en bij voorkeur schriftelijk te kennen gegeven dat het wenst te worden benoemd.

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

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

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

6.5.5 De betrekking is vacant en is niet ingenomen door een ander personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling (zie punt 4.4).

6.5.6 Benoeming is mogelijk in de beoogde betrekking (zie punten 4.1 tot 4.3).

6.5.7 Het personeelslid voldoet aan de voorwaarden die gelden voor alle personeelsleden: aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden; geen evaluatie “onvoldoende”; benoeming in hoofdamt, enz. (zie punt 5).

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

- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 6.1.6 (TADD-aanstelling in het ambt), 6.1.7 (diplomaniveau in het beleids- en ondersteunend personeel) en 6.1.8 (anciënniteit bij het schoolbestuur indien deze wordt geëist), maar niet de voorwaarden onder 6.1.4 en 6.1.5 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn);
- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van de toestand van reffectatie of wedertewerkstelling**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 6.2.6 (toestand van reffectatie of wedertewerkstelling), 6.2.7 (anciënniteit in het ambt), 6.2.8 (diplomaniveau in het beleids- en ondersteunend personeel), maar niet de voorwaarden onder 6.2.4 en 6.2.5 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn);
- indien het personeelslid vraagt om te worden benoemd **op basis van een verlof voor TAO**, moeten alle voorwaarden vervuld zijn die zijn opgesomd in punt 6.4.6 (verlof voor TAO), 6.4.7 (anciënniteit bij het schoolbestuur), 6.4.8 (diplomaniveau in het beleids- en ondersteunend

¹¹ Voor het absolute voorrangrecht op vaste benoeming voor deze personeelsleden verwijzen we naar punt 7.3 van deze Mededeling.



personeel) maar niet de voorwaarden onder 6.4.4 en 6.4.5 (vacantverklaring en kandidaatstelling binnen de gestelde termijn).

6.5.9 Indien alle opgesomde voorwaarden vervuld zijn, moet het schoolbestuur de benoeming aan de betrokkene toekennen. Personeelsleden die aan al deze voorwaarden voldoen, genieten immers het hoogste voorrangrecht onder alle kandidaten voor vaste benoeming: zie punt 7 van deze mededeling.

7 Voorrangsregels

7.1 Geen voorrangrecht indien niet voldaan is aan de benoemingsvoorwaarden

Een personeelslid kan uitsluitend een beroep doen op voorrang voor benoeming indien het voldoet aan de benoemingsvoorwaarden die zijn opgesomd in de punten 5 en 6 van deze mededeling, desgevallend met de bijkomende eisen die kunnen worden gesteld inzake dienstanciënniteit *bij het schoolbestuur*. Het is dus pas wanneer er verschillende kandidaten aan de benoemingsvoorwaarden blijken te voldoen, dat de voorrangsregels ter sprake kunnen komen.

Merk op:

- er bestaat geen hiërarchie tussen de verschillende manieren waarop een personeelslid kan voldoen aan de benoemingsvoorwaarden: een benoeming op basis van TADD-aanstelling heeft m.a.w. geen voorrang op benoeming op basis van een verlof voor TAO of op basis van een reffectatie / wedertewerkstelling. Onder de personeelsleden die aan een van die voorwaarden voldoen, wordt de voorrang enkel bepaald door de criteria die we hierna toelichten;
- het personeelslid hoeft zijn voorrangrecht niet in te roepen: het schoolbestuur moet dus zelf nagaan of de kandidaten die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, ook voorrangrecht genieten.

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

- 1° personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt (zie verder punt 7.2);
- 2° deeltijds vastbenoemd personeelslid dat zijn benoeming wil uitbreiden en ten minste 960 dagen anciënniteit heeft in de betrokken personeelscategorie (zie verder punten 7.3 en 7.4);
- 3° deeltijds vastbenoemd personeelslid dat zijn benoeming wil uitbreiden (zie verder punt 7.3) maar nog geen 960 dagen anciënniteit heeft in de betrokken personeelscategorie;
- 4° tijdelijk personeelslid met ten minste 960 dagen in de betrokken personeelscategorie (zie verder punt 7.4);
- 5° tijdelijk personeelslid.

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

Een personeelslid dat nog maar tijdelijk aangesteld of nog maar deeltijds vastbenoemd is en de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, *moet* benoemd worden indien het de vaste benoeming heeft aangevraagd bij het schoolbestuur én voldoet aan alle decretale voorwaarden (zie reeds punt 6.5 van deze mededeling) én bovendien vanaf 1 februari voordien in dienst is in de school (instellingsnummer) waar de benoeming kan worden toegekend. De betrekking hoeft niet vacant verklaard te zijn op 15 oktober voordien, maar moet uiteraard wel vacant zijn op 1 januari.

Deze verplichting tot benoeming gaat boven de eventuele voorrangrechten die andere kandidaten kunnen laten gelden op basis van hun deeltijdse vaste benoeming en/of hun dienstanciënniteit van 960 dagen in de betrokken personeelscategorie¹².

Voorbeelden

1 Een personeelslid is op 1 september 2022 in dienst getreden in een school, nl. in een vacante betrekking van administratief medewerker. Hij had toen reeds de leeftijd van 55 jaar, maar had helemaal nog geen anciënniteit in het onderwijs. Hij vraagt om op 1 januari 2023 te worden benoemd in zijn eigen betrekking die nog steeds vacant is. Deze benoeming is niet mogelijk, aangezien de betrokkene op 31 december 2022 nog niet is aangesteld voor doorlopende duur.

2 Een kinderverzorger (geboren op 19 april 1967) is sinds 1 september 2022 in school A aangesteld voor doorlopende duur in een niet-vacante betrekking ter vervanging van een titularis in dienstonderbreking. Op 1 januari 2023 wordt deze betrekking vacant door pensionering. Hoewel deze betrekking niet vacant was verklaard op 15 oktober, vraagt het personeelslid om daarin onmiddellijk te worden benoemd op 1 januari 2023.

Aangezien de betrokkene op 31 december 2022 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en op die datum is aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van kinderverzorger en bovendien al sinds 1 februari 2022 (en reeds eerder) in dienst is in school A, moet ze worden benoemd op 1 januari 2023. Die benoeming zou even goed verplicht zijn indien de betrekking wel vacant was verklaard en er andere personeelsleden (zelfs deeltijds vastbenoemden) zouden gekandideerd hebben voor benoeming in deze betrekking.

3 Op 1 januari kan een benoeming worden toegekend in 8/36 internaatsmedewerker met diplomaniveau bachelor (onderwijsinternaat). Hierop maken twee personeelsleden aanspraak; beiden voldoen aan de benoemingsvoorwaarden.

- Personeelslid A is deeltijds vastbenoemd en heeft bij het internaatsbestuur meer dan 960 dagen dienstanciënniteit in de categorie van het opvoedend hulppersoneel. Na de vacantverklaring heeft A schriftelijk gekandideerd binnen de gestelde termijn.
- Personeelslid B heeft reeds de leeftijd van 55 jaar bereikt maar is nog volledig tijdelijk (TADD). B heeft pas einde december zijn vaste benoeming in dit uur schriftelijk aangevraagd bij het schoolbestuur, maar hij voldoet wel aan de benoemingsvoorwaarden en is sinds 1 februari voorafgaand in dienst in het internaat waar de benoeming te begeven valt.

De benoeming moet aan personeelslid B worden toegekend.

7.3 Deeltijds vastbenoemde personeelsleden die hun benoeming willen uitbreiden

In eerste instantie moet worden nagegaan of het personeelslid wel voldoet aan de **benoemingsvoorwaarden**. Louter het gegeven van de deeltijdse benoeming volstaat dus niet om bijkomend te kunnen worden benoemd. De benoemingsvoorwaarden kunt u verifiëren a.d.h.v. punt 6 van deze mededeling. Zie de voorbeelden 1, 2 en 3 hierna.

De personeelsleden die deeltijds vastbenoemd zijn in een bepaald ambt én voldoen aan de benoemingsvoorwaarden, hebben voor de uitbreiding van hun benoeming *in datzelfde ambt* voorrang op tijdelijke personeelsleden: zie voorbeeld 4 hierna. Deze voorrang geldt voor alle scholen van het schoolbestuur binnen de scholengemeenschap. Dit voorrangrecht is wel beperkt tot een uitbreiding van benoeming in het ambt waarvoor het personeelslid reeds gedeeltelijk is benoemd

Personeelsleden die reeds voltijds vastbenoemd zijn, genieten niet de voorrang die het decreet toekent aan de personeelsleden die nog maar deeltijds vastbenoemd zijn en hun benoeming willen

¹² Interpretatie bevestigd door dhr. R. Meert, Algemeen directeur van AgODi op 22 maart 2007 in een onderhoud met het VVKSO.



uitbreiden. In functie van het invoeren van het voorrangrecht wordt een personeelslid beschouwd:

- als voltijds vastbenoemd indien het in één scholengemeenschap bij één schoolbestuur benoemd is voor een voltijdse opdracht in één enkel ambt, zelfs als het aan verschillende scholen geaffecteerd is;
- als **deeltijds vastbenoemd** indien het in totaal misschien wel voor een voltijdse opdracht is benoemd, maar in verschillende ambten en/of in verschillende scholengemeenschappen en/of bij verschillende schoolbesturen.

Voorbeelden

- *Personeelslid A is halftijds vastbenoemd als onderwijzer, halftijds als zorgcoördinator. In functie van het voorrangrecht wordt hij als deeltijds vastbenoemde beschouwd.*
- *Personeelslid B is in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding halftijds vastbenoemd bij schoolbestuur X, halftijds bij schoolbestuur Y. In functie van het voorrangrecht wordt hij als deeltijds vastbenoemde beschouwd.*
- *Personeelslid C is voltijds vastbenoemd als kleuteronderwijzer: deeltijds in school 1, deeltijds in school 2 (zelfde schoolbestuur, zelfde scholengemeenschap). In functie van het voorrangrecht wordt hij als **voltijds** vastbenoemde beschouwd; hij geniet dus géén voorrang als deeltijds vastbenoemde.*

Binnen de groep van personeelsleden die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen én voorrang kunnen laten gelden omdat zij hun deeltijdse vaste benoeming willen uitbreiden, wordt dan de hoogste voorrang toegekend aan de personeelsleden die bovendien op 31 augustus de anciënniteit van 960 dagen bezitten in de betrokken personeelscategorie. Zie hiervoor verder punt 7.4.

Voorbeelden

1 Een personeelslid is in school A (schoolbestuur X) in het ambt van kleuteronderwijzer deeltijds vastbenoemd en in datzelfde ambt bijkomend tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur. In school B (schoolbestuur Y) van dezelfde scholengemeenschap is een betrekking in datzelfde vacant. Op basis van zijn deeltijdse vaste benoeming meende de betrokkene voorrang te genieten. Indien het personeelslid in kwestie geen 360 dagen bereikt heeft bij het schoolbestuur waar de benoeming te begeven valt, voldoet het in niet aan de voorwaarden voor vaste benoeming in school B, en is er geen sprake van voorrangrecht.

2 Een personeelslid met het diploma van onderwijzer is halftijds vastbenoemd in het ambt van zorgcoördinator en halftijds aangesteld voor doorlopende duur in een interimbetrekking in datzelfde ambt. Hij kandideert voor benoeming in lestijden onderwijzer die vacant zijn in zijn school. Hoewel hij deeltijds vastbenoemd is, komt hij niet in aanmerking voor een vaste benoeming als onderwijzer omdat hij niet in dat ambt voor doorlopende duur is aangesteld.

3 In het buitengewoon basisonderwijs is een maatschappelijk werker halftijds vastbenoemd; daarnaast heeft hij geen verdere aanstelling. Hij wenst zijn benoeming uit te breiden, en kandideert hiervoor na vacantverklaring. Indien hij echter op 31 december geen aanstelling heeft voor doorlopende duur in dat ambt (of gereffecteerd / wedertewerkgesteld is, of verlof voor TAO geniet), voldoet hij niet aan de benoemingsvoorwaarden, en kan hij dus zeker geen voorrang laten gelden.

4 Een personeelslid is deeltijds vastbenoemd als administratief medewerker, en is daarnaast tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur in het ambt van ICT-coördinator. Hij heeft gekandideerd voor vaste benoeming in een betrekking van ICT-coördinator. Door zijn aanstelling voor doorlopende duur komt hij wel in aanmerking voor benoeming in dat ambt. Hij kan echter geen voorrangrecht invoeren op basis van zijn deeltijdse vaste benoeming, omdat die gelegen is in een ander ambt.

5 Een personeelslid is voor 24/24 vastbenoemd in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding in twee verschillende scholen van een zelfde schoolbestuur en in een enkele scholengemeenschap. Indien hij kandideert voor uitbreiding van zijn benoeming in een van beide scholen, geniet hij hierbij geen voorrang als deeltijds vastbenoemde: hij is immers reeds voltijds vastbenoemd in één ambt bij één schoolbestuur in één scholengemeenschap. Bovendien voldoet hij slechts aan de benoemingsvoorwaarden indien hij een verlof voor TAO zou genieten of zou gereffecteerd/ wedertewerkgesteld zijn; een TADD-aanstelling kan hij immers niet meer krijgen naast zijn voltijdse benoeming.

7.4 Personeelsleden met 960 dagen anciënniteit in de betrokken personeelscategorie

Een personeelslid dat 960 dagen dienstanciënniteit heeft in een betrekking van de betrokken personeelscategorie (d.w.z. het beleids- en ondersteunend personeel of het bestuurs- en onderwijzend personeel of de andere categorieën die zijn opgesomd in punt 1 van deze mededeling) en dat voldoet aan de benoemingsvoorwaarden (zie punten 5 en 6), heeft voorrang op kandidaten die deze 960 dagen dienstanciënniteit nog niet bezitten: zie art. 35 § 2 van het decreet Rechtspositie. Deze anciënniteit wordt voor alle ambten vastgesteld op **31 augustus** voorafgaand aan de benoeming.

De wijze waarop de anciënniteit wordt berekend, is bondig toegelicht in punt 10 van deze mededeling, en omstandiger in de mededeling “Dienstanciënniteit in het kader van TADD, vaste benoeming en reffectatie” (thema: Anciënniteiten).

Bij de berekening van deze 960 dagen dienstanciënniteit in de betrokken personeelscategorie kan het schoolbestuur enkel rekening houden met de diensten die gepresteerd zijn bij het eigen schoolbestuur, maar het mag ook rekening houden met de diensten die gepresteerd zijn in een school van een ander schoolbestuur die behoort tot dezelfde scholengemeenschap. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de eventuele afspraken die hierover in het LOC zouden gemaakt zijn: zie themapagina [LOC](#)

Deze anciënniteit mag het schoolbestuur niet eisen van een personeelslid dat gereffecteerd of wedertewerkgesteld is na terbeschikkingstelling in een school van het vrij gesubsidieerd katholiek onderwijs: zie punten 6.2 en 6.3.

Voorbeelden

1 Vóór het lopende schooljaar heeft een personeelslid gedurende drie volledige schooljaren diensten gepresteerd: twee schooljaren voltijds als onderwijzer in school 1 (schoolbestuur X) en één schooljaar voltijds als onderwijzer in school 2 (schoolbestuur Y). De scholen behoren tot dezelfde scholengemeenschap. Noch bij schoolbestuur X, noch bij schoolbestuur Y heeft dit personeelslid 960 dagen dienstanciënniteit in het bestuurs- en onderwijzend personeel. Indien de schoolbesturen X en Y beslist hebben om voor het voorrangrecht geen rekening te houden met de anciënniteit die de personeelsleden verworven hebben bij een ander schoolbestuur, zal de betrokkene geen voorrang kunnen invoeren, ook al voldoet hij aan de benoemingsvoorwaarden.

2 Een personeelslid is sinds vier jaar voltijds vastbenoemd als kleuteronderwijzer, en werd via een verlof voor tijdelijk andere opdracht een volledig schooljaar aangesteld in het ambt van zorgcoördinator. Hij kandideert voor benoeming in het ambt van zorgcoördinator, waarin hij op 31 augustus een anciënniteit had van 360 dagen. Daarmee voldoet hij wel aan de benoemingsvoorwaarde (zie punt 6.4), maar kan hij nog geen voorrang invoeren tegenover andere kandidaten, aangezien hij in de categorie van het beleids- en ondersteunend personeel nog geen 960 dagen anciënniteit heeft bereikt.



7.5 Meerdere kandidaten

Indien er meerdere kandidaten zijn die behoren tot dezelfde voorrangscategorie legt het bestuur bijkomende criteria vast die ze zal hanteren om een benoeming toe te kennen. Deze voorwaarden worden onderhandeld in het LOC.

Mogelijke criteria kunnen zijn: dienstanciënniteit in de school, dienstanciënniteit in de SG, dienstanciënniteit algemeen, beoordeling door bestuur, ...

8 Administratief dossier

8.1 Schriftelijke overeenkomst

Elke vaste benoeming wordt schriftelijk vastgelegd. Een model van overeenkomst (contract) van vaste benoeming in een wervingsambt vindt u als bijlage bij deze mededeling.

Aangezien de bezoldiging van de administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator, **internaatsmedewerker of administratief medewerker internaat** afhangt van het diplomaniveau en de punten- of OREwaarde van de betrekking, is het belangrijk om in de overeenkomst te vermelden aan welke puntenwaarde of **aan welk diplomaniveau (onderwijsinternaten)** het personeelslid wordt benoemd, om eventuele meningsverschillen over de salarisschaal te vermijden.

8.2 Mededeling aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten

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

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

8.2.1 Vorm van het bericht: RL-1

Alle vaste benoemingen worden via een elektronisch bericht RL1 meegedeeld aan het werkstation.

De dienstanciënniteit i.f.v. recht op TADD moet niet afzonderlijk worden aangetoond tegenover de overheid, evenmin als de relatie tussen de vacantverklaring en de vaste benoeming. De administratie zal deze benoemingsvoorwaarden zelf controleren op basis van haar databanken en zal een benoeming geen uitwerking verlenen t.a.v. de overheid indien bv. niet was aangeduid dat het personeelslid op 31 december tijdelijk was aangesteld voor doorlopende duur en ook geen verlof voor TAO geniet of gereaffecteerd / wedertewerkgesteld is.

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

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

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

Wanneer het schoolbestuur de vaste benoeming niet tijdig heeft meegedeeld, beschikt het over een bijkomende termijn van 45 dagen om deze benoeming mee te delen aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten, d.w.z. tot uiterlijk 15 mei. In dat geval heeft de vaste benoeming echter **pas vijf maanden na de ingangsdatum uitwerking tegenover de overheid**, d.w.z. pas vanaf 1 juni.

Het feit dat een vaste benoeming in dat geval op 1 januari is uitgesproken door het schoolbestuur maar pas vanaf vijf maanden nadien uitwerking heeft tegenover de overheid, houdt zekere risico's

in. Het schoolbestuur kan immers door het personeelslid worden aangesproken indien dit zich door deze laattijdige tegenstelbaarheid benadeeld acht (bijvoorbeeld bij een ziekte- of bevallingsverlof of verlof wegens moederschapsbescherming). Het is dus **ten stelligste af te raden** om een vaste benoeming buiten de termijn van drie maanden na de ingangsdatum ervan mee te delen aan de overheid.

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

8.3 Uitwerking ten aanzien van de overheid

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

Eenmaal dat is gebeurd, zullen het schoolbestuur en het personeelslid een loopbaanfiche ontvangen, waaruit de gewijzigde administratieve toestand van de betrokkene blijkt. Indien de administratie binnen het jaar na de mededeling niet gereageerd heeft, mag men er van uitgaan dat de benoeming uitwerking heeft gekregen tegenover de overheid.

9 Omvang en draagwijdte van de vaste benoeming

9.1 Beperking tot hoofdamt

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

Indien een personeelslid reeds (eventueel in verschillende deeltijdse betrekkingen) voltijds vastbenoemd is, maar toch kandideert voor een bijkomende benoeming, kan het die benoeming wel verkrijgen indien het aan alle voorwaarden voldoet, maar moet het zelf gedeeltelijk ontslag geven om zodoende zijn benoeming beperkt te houden tot hoofdamt. Deeltijds ontslag is evenwel enkel mogelijk mits het akkoord van het betrokken schoolbestuur (zie themapagina: [vrijwillig ontslag](#)).

Voorbeelden

1 Een personeelslid is halftijds vastbenoemd als onderwijzer en halftijds als kleuteronderwijzer. Via TAO bekleedt hij halftijds een vacante betrekking van zorgcoördinator; in dat ambt wordt hij halftijds vastbenoemd. Hij moet bij het schoolbestuur zijn ontslag vragen voor een halftijdse betrekking: ofwel uit het ambt van onderwijzer, ofwel uit dat van kleuteronderwijzer.

2 Een leermeester lichamelijke opvoeding is voltijds vastbenoemd bij schoolbestuur A. Via TAO wordt hij aangesteld bij schoolbestuur B, en daar verkrijgt hij na verloop van tijd een nieuwe voltijdse benoeming. De betrokkene moet zijn ontslag bij schoolbestuur A formeel bevestigen.

9.2 Opdracht op datum van de vaste benoeming

Vanaf de dag van de vaste benoeming (1 januari) moet het personeelslid de betrekking bekleden. Dit kan inhouden:

- dat de betrokkene dezelfde opdracht blijft uitoefenen die hij voordien reeds als tijdelijke titularis innam, en m.a.w. enkel in een andere administratieve toestand terechtkomt: een verschuiving van ATO2 (tijdelijke) naar ATO4 (vastbenoemd),



- ofwel dat de opdracht van de betrokkene wordt uitgebreid tot maximaal een voltijdse betrekking, indien het personeelslid benoemd wordt in uren of lestijden die hij/zij voordien nog niet presteerde.

Soms bekleedt een personeelslid een andere (bv. niet-vacante) opdracht op 31 december, en opteert men ervoor om hem daarin te laten verder fungeren, en niet in de betrekking waarin hij/zij benoemd wordt op 1 januari. In dit geval kan het verlof voor TAO een uitkomst bieden, op voorwaarde dat het volume van de uitgeoefende andere opdracht minstens even groot is als het volume van het verlof voor tijdelijk andere opdracht.

Voorbeeld

Een onderwijzer is in school A voor 18/24 vastbenoemd en voor 6/24 tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur in een niet-vacante betrekking. Een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in een vacante betrekking van 6/24 was aangeboden in school B van hetzelfde schoolbestuur, maar dat aanbod had hij geweigerd omdat hij verkoos voltijds te fungeren in school A. Op 1 januari wordt hij wel in school B bijkomend vast benoemd in die vacante betrekking van 6/24.

Indien het personeelslid én het schoolbestuur ermee akkoord gaan dat de betrokkene voor de rest van dat schooljaar voltijds blijft presteren in school A, dan kan dit via een verlof voor tijdelijk andere opdracht. Daaruit mag het personeelslid echter niet concluderen dat hij/zij ook een volgend schooljaar een verlof voor TAO zal toegestaan krijgen, of dat hij nog zal kunnen worden aangesteld in een tijdelijk andere opdracht: dat hangt o.a. af van de voorrangsrechten van de andere personeelsleden van de scholengemeenschap (TBS/OB'ers en TADD'ers).

9.3 Specifieke aandachtspunten i.v.m. de draagwijdte van de vaste benoeming

9.3.1 Kleuteronderwijzer die wordt benoemd in een ander ambt

Personeelsleden die uitsluitend vastbenoemd zijn in het ambt van kleuteronderwijzer, genieten een meer voordelige regeling i.v.m. de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen: zie punt 2 van de [Ministeriële omzendbrief PERS/2013/01](#) "Volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen voor personeelsleden van het onderwijs en de CLB's".

Indien de benoeming geheel of gedeeltelijk wordt verlegd naar een ander ambt, of indien het personeelslid zijn deeltijdse benoeming in het ambt van kleuteronderwijzer uitbreidt met een benoeming in een ander ambt, kan het geen gebruik meer maken van de voordeliger TBS-regeling.

Voorbeeld

Een kleuteronderwijzer (geboren in 1963) is nog maar benoemd voor 20/24, uitsluitend in het ambt van kleuteronderwijzer. Via een verlof voor tijdelijk andere opdracht breidt ze haar benoeming uit met 6/36 in het ambt van zorgcoördinator. Omdat ze nu niet meer uitsluitend in het ambt van kleuteronderwijzer is benoemd en geboren is na 1959, kan ze geen gebruik meer maken van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen: zie punt 3.4 van de [Ministeriële omzendbrief PERS/2013/01](#).

9.3.2 Mutatie of nieuwe affectatie naar het ambt van onderwijzer of kleuteronderwijzer

Mutatie en nieuwe affectatie zijn in de regel enkel mogelijk naar een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid reeds benoemd is. Hierop bestaan echter de volgende uitzonderingen:

- een personeelslid dat benoemd is in het ambt van administratief medewerker, ICT-coördinator, zorgcoördinator, beleidsondersteuner, leermeester godsdienst, kleuteronderwijzer, leermeester lichamelijke opvoeding, onderwijzer of kinderverzorger, kan echter een mutatie of nieuwe affectatie verkrijgen naar een betrekking van

onderwijzer of kleuteronderwijzer, indien het voor dat nieuwe ambt een vereist bekwaamheidsbewijs heeft;

- een personeelslid dat vastbenoemd is in een wervingsambt van het buitengewoon basis- of secundair onderwijs, kan een mutatie of nieuwe affectatie krijgen naar een wervingsambt van het gewoon basis- of secundair onderwijs, op voorwaarde dat hij/zij daarvoor een vereist bekwaamheidsbewijs heeft.

Zie verder punten 5.1.2 en 5.1.3 van de mededeling “Mutatie en nieuwe affectatie”.

9.3.3 *Verschuiving naar een hogere punten- of OREwaarde in het beleids- en ondersteunend personeel en het ondersteunend internaatpersoneel*

De draagwijdte van de vaste benoeming van een personeelslid is beperkt tot het ambt waarin het is benoemd ([art. 32 van het decreet Rechtspositie](#)), maar niet tot een bepaalde puntenwaarde.

Eenmaal benoemd als administratief medewerker, ICT-coördinator of zorgcoördinator, mag het personeelslid ook als benoemde worden aangesteld in een betrekking van een hogere puntenwaarde binnen datzelfde ambt, althans voor zover het personeelslid ten minste het overeenstemmende diplomaniveau bezit en de school over voldoende punten beschikt. Dergelijke “opwaardering” is uiteraard enkel mogelijk indien de school over voldoende punten beschikt: het aantal uren waarvoor het benoemd is, kan immers niet worden verminderd door het schoolbestuur.

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

Zie art. 3 en art. 18 van het [Reaffectatiebesluit](#), en punt [3.5.3 van de Ministeriële omzendbrief 13/CC/VB/ML](#).

Voorbeeld

Een personeelslid met een diploma van bachelor is voltijds vastbenoemd als administratief medewerker op het niveau “ten minste HSO” (63 punten, barema 202).

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

Een vergelijkbare regeling geldt voor het ondersteunend personeel in de onderwijsinternaten.

Op het moment van vaste benoeming moet het betrokken personeelslid beschikken over een vereist bekwaamheidsbewijs zoals gekoppeld aan het ambt van administratief- of internaatmedewerker. De ORE-waarde van de betrekking bepaalt het vereiste niveau van bekwaamheidsbewijs en de bijhorende salarisschaal. Bij vaste benoeming wordt het personeelslid door het bestuur benoemd in een ambt en geaffecteerd in een betrekking (dus met een bepaald diplomaniveau). Het personeelslid kan aldus in een ambt van het ondersteunend personeel onder zijn hoogste diplomaniveau worden benoemd, al naargelang de vacant verklaarde betrekkingen.

Wanneer dat personeelslid na benoeming een ‘hoger’ bekwaamheidsbewijs behaalt of kan voorleggen, heeft dat niet automatisch effect op de oorspronkelijke vaste benoeming die rechtsgeldig is toegekend. Het personeelslid kan in datzelfde ambt evenwel op termijn ook zonder nieuwe vaste benoeming aangesteld worden in een betrekking met een hogere



salarisschaal. Het personeelslid moet in dat geval wel het juiste diplomaniveau bezitten én het onderwijsinternaat moet over de nodige ORE beschikken. Het personeelslid kan het bestuur om die reden niet verplichten om de ORE-waarde op te trekken en betaald te worden aan het 'hogere' bekwaamheidsbewijs.

Zie punt 6.2 Ministeriële omzendbrief GD/2023/02 over de onderwijsinternaten.