



**Terbeschikkingstelling Wegens
Ontstentenis Van Betrekking,
De Reaffectatie,
De Wedertewerkstelling En
De Toekenning Van
Een Wachtgeld Of Wachtgeldtoelage**

*Voor Het Gewoon En Buitengewoon
Secundair Onderwijs*

WOORD VOORAF

Deze cursus geeft voor het secundair onderwijs een overzicht van de voornaamste reglementaire bepalingen inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling. Het was niet mogelijk om alle reglementaire voorschriften op te nemen. Deze bepalingen zijn zo omvangrijk en gedetailleerd dat een beperkte cursus niet zou volstaan. In DEEL I wordt trouwens een overzicht gegeven van de bestaande wetgeving inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking. Deze wetgeving is in hoofdzaak terug te vinden in een besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992. Dit besluit is het basisgegeven van deze brochure.

Het doel van de cursus is bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 niet alleen theoretische gegevens door te geven maar ook aan de hand van heel wat voorbeelden de theorie te verduidelijken.

De wetgeving inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking is omvangrijk en dus op verschillende plaatsen vatbaar voor tegenstrijdige interpretaties. Waar mogelijk werd de formeel bekende interpretatie meegegeven. Waar die niet bekend is, werd een poging ondernomen om de reglementering een duidelijke uitleg mee te geven.

INHOUD

DEEL I: BRONVERMELDING	1
DEEL II: ALGEMENE BEPALINGEN.....	2
2.1. INRICHTENDE MACHT	2
2.2. HETZELFDE AMBT en ANDER AMBT	2
2.3. REAFFECTATIE en WEDERTEWERKSTELLING	10
2.4. PEDAGOGISCHE ENTITEIT	12
2.5. BETREKKING NIET VATBAAR VOOR REAFFECTATIE of WEDERTEWERKSTELLING	12
2.6. DE VACATURE	14
DEEL III: WAT GAAT VOORAF AAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?	15
3.1. VERDELING VAN DE BETREKKINGEN ONDER DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN.	15
3.2. VOORAFGAANDE MAATREGELEN	17
DEEL IV: WANNEER WORDT EEN PERSONEELSLID TER BESCHIKKING GESTELD WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?	19
4.1. DE DIENSTANCIENNITEIT	19
4.2. DE INGANGSDATUM	20
4.3. AAN WELKE SCHOOL WORDT EEN PERSONEELSLID TER BESCHIKKING GESTELD WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?	20
4.4. BIJZONDERE OORZAKEN VAN EEN TER BESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING	21
DEEL V: REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING DOOR DE INRICHTENDE MACHTEN	23
5.1. DE VOLGORDE VAN REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING	23
5.2. BESTENDIGHEID VAN REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING	27
5.3. Reaffectatie en wedertewerkstelling bij voorrang in vacante betrekkingen.	32
5.4. REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING EN VASTE BENOEMINGEN	33
DEEL VI: DE REAFFECTATIECOMMISSIES	35
6.1. DE REAFFECTATIECOMMISSIES.....	35
6.2. MELDINGEN AAN DE REAFFECTATIECOMMISSIES.....	35
DEEL VII: RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE PERSONEELSLEDEN EN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN.....	38
7.1. ALGEMEEN	38

7.2. BEZWAARSCHRIFTEN.....	38
7.3. LIMITATIEVE LIJST VAN REDENEN VOOR HET WEIGEREN VAN EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING	39
7.4. SPECIFIEKE GEVALLEN WAARBIJ EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING NIET KAN GEWEIGERD WORDEN.....	42
DEEL VIII: NA DE REAFFECTATIE EN DE WEDERTEWERKSTELLING.....	45
8.1. PEDAGOGISCHE TAKEN.....	45
8.2. ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING VAN EEN SCHOLENGEMEENSCHAP.....	47
8.3. TEWERKSTELLING BUITEN HET ONDERWIJS.....	47
DEEL IX: DE BEZOLDIGING VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING	49
9.1. DE VOLLEDIGE ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ZONDER EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING	49
9.2. DE VOLLEDIGE ONTSTENTENIS VAN BETREKKING MET EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING EN DE GEDEELTELIJKE ONTSTENTENIS VAN BETREKKING	51
9.3. DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ZIEKTE EN VERVOLGENS DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING	52
9.4. SANCTIES.....	53
9.5. TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING EN EEN NIEUWE VASTE BENOEMING	54

DEEL I: BRONVERMELDING

1. DECREET BETREFFENDE HET ONDERWIJS III van 9 april 1992: artikel 2 tot 12
2. DECRETEN BETREFFENDE DE RECHTSPOSITIE VAN DE PERSONEELSLEDEN VAN respectievelijk HET GEMEENSCHAPSONDERWIJS en VAN HET GESUBSIDIEERD ONDERWIJS van 27 maart 1991
3. BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage
4. OMZENDBRIEF van 28 juli 2003 – Pers/2003/08 betreffende de wijzigingen aan de reffectatie en wedertewerkstellingsregeling voor de inrichtende machten en de personeelsleden tewerkgesteld in het niet-tertiair onderwijs.
5. OMZENDBRIEF van 30 juni 2005 – Pers/2005/11 betreffende de praktische schikkingen voor de scholen en onderwijsinstellingen die met het departement Onderwijs elektronisch communiceren.
6. OMZENDBRIEF van 22 februari 1993 inzake afstand van salaris en het begrip gelijkwaardige betrekking (OND/I/6/SH/nc)
7. OMZENDBRIEF van 22 september 2000 aangaande de tewerkstelling buiten het onderwijs (13CC/GL/GDH/VVL)
8. OMZENDBRIEF van 17 augustus 2009 betreffende het ondersteunend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs. (PERS/2009/07)
9. OMZENDBRIEF van 17 augustus 2009 betreffende de aanwending van de globale puntenveloppe in het secundair onderwijs. (PERS/2009/06)

Opmerking

Bovenvermelde decreten, besluiten en omzendbrieven kan u raadplegen op de website van onderwijs en vorming. U surft naar: www.ond.vlaanderen.be/edulex, of via de cursus schoolsecretariaten: www.ond.vlaanderen.be/cursusschoolsecretariaten

DEEL II: ALGEMENE BEPALINGEN

Deze tekst start met een overzicht van een reeks definitie's. Zonder kennis van deze begrippen is het moeilijk de eigenlijke reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking in al zijn verscheidenheid te volgen.

De reeds erg technische voorschriften houden in dat men een degelijke kennis heeft van een aantal bepalingen die voor deze reglementering een eigen beschrijving hebben meegekregen. Achtereenvolgens wordt inzicht gegeven in de volgende begrippen: inrichtende macht (2.1), hetzelfde en ander ambt (2.2), reffectatie en wedertewerkstelling (2.3), pedagogische entiteit (2.4), betrekking niet vatbaar voor reffectatie of wedertewerkstelling (2.5) en vacature (2.6).

2.1. INRICHTENDE MACHT

Voor de toepassing van de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling wordt onder het begrip "inrichtende macht" voor het gemeenschapsonderwijs de scholengroep verstaan.

Voor het stedelijk en provinciaal onderwijs is respectievelijk de gemeenteraad en de provincieraad de bevoegde inrichtende macht. Het is wel zo dat bij delegatie een aantal taken van de inrichtende macht respectievelijk worden uitgeoefend door het College van Burgemeester en Schepenen of door de Bestendige Deputatie.

De inrichtende macht in het gesubsidieerd vrij onderwijs bestaat uit een feitelijke of wettelijke vereniging van personen die middelen samenbrengen met het doel onderwijs in te richten.

2.2. HETZELFDE AMBT EN ANDER AMBT

2.2.1. HETZELFDE AMBT

De definitie van "hetzelfde ambt" is een fundamenteel begrip in de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie. Heel wat vragen inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking kan men oplossen door een inzicht in de definitie van "hetzelfde ambt".

De definitie van "hetzelfde ambt" komt ter sprake bij:

- 1) de verdeling van de beschikbare opdrachten onder het vastbenoemd personeel, al of niet bij een dreigend tekort aan uren-leraar of ambten,
- 2) de voorafgaande maatregelen,
- 3) de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking,
- 4) de reffectatie.

De definitie van "hetzelfde ambt" is verschillend per onderwijsniveau. Zo is er een definitie van "hetzelfde ambt" voor leraar in het gewoon secundair onderwijs (met daarin begrepen het voltijds secundair onderwijs, het deeltijds beroepssecundair onderwijs, het deeltijds secundair zee- visserijonderwijs) en leraar in het secundair onderwijs van het volwassenenonderwijs. Voor het buitengewoon secundair onderwijs is er een gelijkaardige bepaling.

Deze definities worden hier behandeld.

Voor alle vakken of ambten die horen tot "hetzelfde ambt" van een personeelslid bestaan er rechten en plichten.

Een personeelslid kan nooit weigeren uren-leraar of ambten op te nemen die voor hem tot "hetzelfde ambt" horen. De inrichtende macht is steeds verplicht de opdrachten die "hetzelfde ambt" zijn voor een bepaald personeelslid, aan te bieden aan dat personeelslid.

De definitie van "hetzelfde ambt" bestaat uit twee elementen:

- ⇒ Er is vooreerst het onderscheid tussen de verschillende ambten van vaste benoeming
- ⇒ en vervolgens zijn er binnen het ene ambt van leraar secundair onderwijs een groot aantal "hetzelfde ambten".

Hierover volgt een woordje uitleg.

1. HET ONDERSCHIED TUSSEN DE VERSCHILLENDE AMBTEN.

Een vaste benoeming in het onderwijs wordt toegekend voor één of meerdere ambten. Een vaste benoeming kan enkel voor een ambt dat formeel voorzien is in de reglementering inzake de ambten. Het is dus het ambt dat vermeld staat in de reglementering en op de vaste benoeming dat bepaalt tot welk "hetzelfde ambt" een personeelslid hoort.

"Hetzelfde ambt" gaat om één of meerdere ambten of vakken die hetzelfde zijn als deze van de vaste benoeming. "Hetzelfde ambt" is nooit te vinden buiten de vaste benoeming en valt zeker binnen de grenzen van die benoeming.

De kennis van de rangschikking van de ambten in het onderwijs is dus van belang om vast te stellen of een personeelslid met zijn vaste benoeming voor een bepaald ambt al of niet "hetzelfde ambt" deelt met een ander personeelslid.

Dit betekent concreet dat de reglementering inzake de rangschikking der ambten bepalend is om uit te maken of het ene ambt van leraar secundair onderwijs tot "hetzelfde ambt" hoort als het ambt van opvoeder. Het ambt van leraar secundair onderwijs en het ambt van opvoeder zijn afzonderlijk vermeld in de reglementering omtrent de rangschikking van de ambten. Beide ambten kunnen dus nooit tot "hetzelfde ambt" horen.

Dit geldt bijvoorbeeld ook voor het ambt van leraar secundair onderwijs en het ambt van godsdienstleraar. Beide zijn afzonderlijk vermeld in de reglementering inzake de rangschikking der ambten en behoren niet tot "hetzelfde ambt". Een personeelslid vast benoemd voor het ambt van leraar secundair onderwijs kan dus in principe geen rechten laten gelden voor een betrekking in het ambt van godsdienstleraar.

In het buitengewoon secundair onderwijs is in de reglementering het ambt van leraar algemene en sociale vorming (ASV) afzonderlijk gehouden van het ambt van leraar beroepsgerichte vorming (BGV). Het ambt van technisch adviseur voor het buitengewoon onderwijs is op een andere plaats vermeld in de reglementering inzake rangschikking der ambten dan het ambt van technisch adviseur coördinator voor het buitengewoon onderwijs of het ambt van technisch adviseur coördinator voor het gewoon secundair onderwijs.

Een technisch adviseur voor het buitengewoon onderwijs is dan ook niet "hetzelfde ambt" als een technisch adviseur coördinator voor het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs.

De wetgeving maakt evenwel een uitzondering voor de ambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in scholen waar uitsluitend opleidingsvorm 4 voorkomt. Deze ambten worden ingedeeld op basis van dezelfde reglementering als de ambten van het gewoon secundair onderwijs. Dit betekent dat het ambt van leraar secundair onderwijs en het ambt van leraar buitengewoon secundair onderwijs in OV 4 eenzelfde ambt vormen.

2. HET ENE AMBT VAN LERAAR SECUNDAIR ONDERWIJS.

De definitie van "hetzelfde ambt" geeft ook een oplossing voor het onderscheid dat binnen het ene ambt van leraar secundair onderwijs moet worden gemaakt tussen de leraars met hun verschillende benoemingen en onderwijsbevoegdheden.

De leraar secundair onderwijs belast met Latijn moet onderscheiden worden van de leraar secundair onderwijs belast met Aardrijkskunde afhankelijk van hun onderwijsbevoegdheid voor deze vakken. Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen beide personeelsleden. Dit laat toe dat de leraars secundair onderwijs belast met Latijn in principe enkel rechten en plichten hebben voor het vak Latijn.

Welke vakken brengt men samen om "hetzelfde ambt" samen te stellen voor een leraar ?

De volgende vakken vormen voor een bepaald schooljaar "hetzelfde ambt voor zover er geen verlaging is van de salarisschaal en geldelijke anciënniteit:

I. HETZELFDE VAK ALS DAT VAN 30 JUNI VAN HET VOORAFGAAND SCHOOLJAAR en WAARVOOR VASTBENOEMD.

Dit ongeacht het bekwaamheidsbewijs.

II. ELK VAK, behalve het vak van punt I, WAARVOOR HET PERSONEELSLID HET VEREIST BEKWAAMHEIDSBEWIJS BEZIT.

III. ELK VAK, behalve de vakken van punt I en punt II, WAARVOOR HET PERSONEELSLID HET VOLDOENDE GEACHT BEKWAAMHEIDSBEWIJS BEZIT
Hierbij gelden een aantal bijkomende voorwaarden. Het personeelslid moet voor het desbetreffende vak vastbenoemd zijn en het in de laatste 5 jaar uitgeoefend hebben gedurende een periode van 6 maanden.

VOORBEELD 1 :

Een vastbenoemd leraar secundair onderwijs met de bekwaamheidsbewijzen van licentiaat en van geaggregeerde voor het onderwijs (GVO) Economie is op 30 juni belast met AV Economie in de derde graad algemeen secundair onderwijs (ASO) met de salarisschaal 501 .

Nadat er op 1 september daaropvolgend, een tekort is vastgesteld aan uren-leraar AV Economie in de derde graad algemeen, technisch en kunstsecundair onderwijs (hetzelfde vak) wordt het personeelslid belast met het vak TV Verkoop of het vak TV Boekhouding in de tweede graad technisch secundair onderwijs. Voor deze vakken heeft hij het vereist bekwaamheidsbewijs en de salarisschaal 501. De twee laatste genoemde vakken beantwoorden aan alle voorwaarden van de definitie "hetzelfde ambt" en worden dus aangeboden en opgenomen.

Daar er nog een tekort is aan uren-leraar worden hem uren PV Praktijk Toegepaste Economie aangeboden. Voor dit laatste vak heeft hij het vereist bekwaamheidsbewijs en de salarisschaal 302. Daar er een lagere salarisschaal verbonden is aan dit vak, kan het niet tot "hetzelfde ambt" behoren. Hij kan in eerste instantie niet verplicht worden het vak PV Praktijk Toegepaste Economie op te nemen.

VOORBEELD 2 :

Een personeelslid houder van het bekwaamheidsbewijs van GVSO groep I - VE Nederlands-Geschiedenis heeft als leraar secundair onderwijs een vaste benoeming voor Nederlands en Latijn. Op 30 juni is hij belast met een volledige opdracht Nederlands. Op de daaropvolgende 1 september wordt vastgesteld dat er voor het personeelslid geen volledige opdracht Nederlands meer is maar enkel nog 10/22 Nederlands. Vervolgens gebruikt de directie de definitie van "hetzelfde ambt" om te kunnen bepalen welke vakken het personeelslid nog moet opnemen om de volledige opdracht terug te herstellen.

Volgens de definitie van "hetzelfde ambt" moet het personeelslid zijn opdracht Nederlands aanvullen met elk vak waarvoor hij een vereist bekwaamheidsbewijs bezit. In dit geval is het Geschiedenis (vb. 5/22).

Daar de volledige opdracht nog altijd niet hersteld is gebruikt men opnieuw de definitie van "hetzelfde ambt". Zo komt men bij het vak Latijn dat recent werd uitgeoefend gedurende een ononderbroken periode van 6 maand en waarvoor er een vaste benoeming is volgens het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Door de toepassing van de definitie "hetzelfde ambt" kan een leraar secundair onderwijs met op 30 juni een volledige opdracht Nederlands, de daaropvolgende 1 september starten met een opdracht bestaande uit 10/22 Nederlands, 5/22 Geschiedenis en 7/22 Latijn.

3. UITZONDERINGEN.

Bij de algemene definitie van "hetzelfde ambt" zijn er een aantal uitzonderingen:

1. de directeur gewoon secundair onderwijs, waarbij een onderscheid gemaakt wordt of de vaste benoeming al of niet geldt voor een instelling met derde graad;
2. de directeur buitengewoon secundair onderwijs met opleidingsvorm 4 en met de derde graad is afzonderlijk te bekijken;
3. de overgang voor het bestuurs- en onderwijzend personeel van het beroepssecundair onderwijs naar het algemeen, technisch of kunstsecundair onderwijs, is niet altijd verplicht;
4. een aantal ambten in het buitengewoon secundair onderwijs :
⇒ leraar algemene en sociale vorming (ASV) compensatietechniek-braille in type 6, rekent men ongeacht de onderwijsvorm tot "hetzelfde ambt" als de leermeester in het buitengewoon lager onderwijs;

- ⇒ de beroepsgerichte vorming in de opleidingsvorm 2 die in principe niet tot "hetzelfde ambt" hoort als de beroepsgerichte vorming in de opleidingsvorm 3 tenzij de inrichtende macht op basis van een gemotiveerde beslissing hierover anders beslist;
- ⇒ in het observatiejaar moet de beroepsgerichte vorming steeds worden gelijkgesteld met één van de specialiteiten in hoofde van het personeelslid. Dit betekent dus dat elk personeelslid dat vast benoemd is als leraar BGV, of het nu met een vereist of een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs is, automatisch als vastbenoemd personeelslid in het observatiejaar terecht kan. Vermits de gelijkstelling steeds gebeurt op basis van het bekwaamheidsbewijs van betrokkene, behoort BGV in het observatiejaar ook tot "hetzelfde ambt" voor de personeelsleden die vast benoemd zijn als leraar BGV
- ⇒ de beroepsgerichte vorming in de opleidingsvorm 3 wordt via een tabel als "hetzelfde ambt" beschouwd als de praktische vakken in de eerste graad van de opleidingsvorm 4 of als de praktische vakken van de eerste graad van het gewoon secundair onderwijs;
- ⇒ voor de ambten van het medisch-, orthopedagogisch-, paramedisch-, sociaal en psychologisch personeel wordt geen onderscheid gemaakt tussen de onderwijsniveaus.

Voor al deze uitzonderingen verwijzen we naar de artikelen 5 en 7 van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage.

2.2.2. ANDER AMBT

1. PRINCIPE

Ook hier de opmerking dat de definitie van "ander ambt" geldt voor de verdeling van opdrachten onder het vastbenoemd personeel en voor de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en de wedertewerkstelling. In alle andere aangelegenheden (vaste benoeming, voorrangsregeling, concordantie, overgangsbepalingen, e.a.) komt het begrip niet voor en is het niet van toepassing.

Een "ander ambt" bestaat uit één of meerdere ambten of vakken/specialiteiten die niet onder de definitie vallen van "hetzelfde ambt" EN waarvoor het personeelslid het vereist bekwaamheidsbewijs heeft of het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs mits akkoord van personeelslid..

VOORBEELD 1 :

We nemen terug het hierbovenvermelde voorbeeld 1 van punt 2.2.1.

Voor een personeelslid met uren AV Economie en TV Toegepaste Economie in de tweede graad technisch secundair onderwijs (301) komen de uren PV Boekhouding en PV Verkoop in de derde graad technisch secundair onderwijs in aanmerking voor het "ander ambt" omdat er voor deze vakken een salarisschaal 302 wordt toegekend. Ook een ambt van opvoeder is een "ander ambt" voor het personeelslid. Het zijn allemaal uren en ambten die niet beantwoorden aan de definitie van "hetzelfde ambt", maar wel onder de definitie van "ander ambt" vallen.

VOORBEELD 2 :

We hernemen het bovenvermelde voorbeeld 2 van punt 2.2.1.

Voor een leraar secundair onderwijs kan o.a. een ambt van opvoeder of van technisch adviseur het "ander ambt" vormen. De ambten van opvoeder en van technisch adviseur behoren niet tot de definitie van het "hetzelfde ambt", maar door het bezit van het vereiste bekwaamheidsbewijs vormen o.a beide ambten. wel het "ander ambt".

2. GODSDIENSTLERAAR.

1. Voor een personeelslid van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs dat niet benoemd is voor dit ambt, is het ambt van godsdienstleraar niet het "ander ambt".

VOORBEELD:

Een vastbenoemd leraar secundair onderwijs (of een ander personeelslid) met het vereiste bekwaamheidsbewijs voor godsdienst, kan niet zomaar uren godsdienst opeisen indien hij hierin niet is vastbenoemd. Het gaat hier om het opeisen van een "ander ambt" volgens het vereiste bekwaamheidsbewijs, nadat een reffectatie in "hetzelfde" ambt van leraar niet mogelijk was.

Mits toestemming van de inrichtende macht en het hoofd van de eredienst kan die wedertewerkstelling wel.

2. In het gemeenschapsonderwijs en in het gesubsidieerd officieel onderwijs heeft de godsdienstleraar geen rechten op een wedertewerkstelling in een "ander ambt". Dit houdt in dat een godsdienstleraar met het vereiste bekwaamheidsbewijs voor een aantal ambten, deze laatste niet kan opeisen. Dit geldt zowel in het gewoon als in het buitengewoon secundair onderwijs.

VOORBEELD:

Zo kan een GLSO Nederlands-Godsdienst vastbenoemd zijn als godsdienstleraar in het gemeenschapsonderwijs. Hij wordt ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Voor de betrokkene is er geen reffectatie als godsdienstleraar te vinden. Er zijn bijvoorbeeld wel nog uren algemeen vak Nederlands te begeben in de eerste of tweede graad.

Ondanks het feit dat de godsdienstleraar het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft, kan hij geen recht laten gelden op een wedertewerkstelling vanuit het ambt van godsdienstleraar naar het "ander ambt" van leraar secundair onderwijs. Het is pas na een afzonderlijke beslissing van de inrichtende macht dat men die ambten kan aanbieden als wedertewerkstelling.

3. In het gesubsidieerd vrij onderwijs heeft de godsdienstleraar wel rechten en plichten voor een wedertewerkstelling naar ieder "ander ambt".

VOORBEELD:

Zo kan een GLSO Nederlands-Godsdienst vastbenoemd zijn als godsdienstleraar in het gesubsidieerd vrij onderwijs. Hij wordt ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Voor betrokkene is er geen reffectatie als godsdienstleraar te vinden.

Er zijn bijvoorbeeld wel nog uren algemeen vak Nederlands te begeven in de eerste of tweede graad. Daar de godsdienstleraar het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft komt hij in aanmerking voor de wedertewerkstelling vanuit het ambt van godsdienstleraar naar het "ander ambt" van leraar secundair onderwijs belast met het algemeen vak Nederlands in de eerste of tweede graad.

2.2.3. HET VOLDOENDE GEACHT BEKWAAMHEIDSBEWIJS

Opdrachten waarvoor een personeelslid in het bezit is van het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs behoren, onder wel bepaalde voorwaarden tot de definitie van "hetzelfde ambt". Beantwoorden ze niet aan die voorwaarden, dan vormen die opdrachten niet "hetzelfde ambt" en zijn er geen rechten en plichten voor de personeelsleden en voor de inrichtende machten.

Zo dient men in elk geval vastbenoemd te zijn voor het ambt of het vak waarvoor men het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, wil het in aanmerking komen voor "hetzelfde ambt". Vervolgens moet het uitgeoefend worden op 30 juni van het voorafgaande schooljaar of in de laatste 5 jaar gedurende een ononderbroken periode van 6 maand.

Een vak of ambt waarvoor men niet vastbenoemd is en waarvoor men het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, hoort niet tot de definitie van "hetzelfde ambt". Hetzelfde geldt voor een vak of ambt waarvoor men vastbenoemd is volgens het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en dat noch op 30 juni van het voorafgaande schooljaar, noch gedurende een ononderbroken periode van 6 maand in de laatste 5 jaar, werd uitgeoefend.

De conclusie is dan ook dat het tijdelijk belasten van een personeelslid met vakken of ambten waarvoor hij het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, niet is opgelegd door de reglementering. In het geval het toch als uitzondering georganiseerd wordt, is het in vrijwillige samenspraak tussen personeelslid en inrichtende macht. Deze samenspraak leidt niet tot een uitbreiding van de rechten en plichten betreffende "hetzelfde ambt".

2.3. REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING

1. In de technische betekenis is voor een ter beschikking gesteld personeelslid het tijdelijk opnemen van "hetzelfde ambt" een reffectatie of van een "ander ambt" een wedertewerkstelling.

VOORBEELD :

Bij een tekort aan een betrekking als titularis wordt een godsdienstleraar ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

Een collega godsdienstleraar neemt in dezelfde school een verlof op. Vervolgens wordt de ter beschikking gestelde godsdienstleraar gereffecteerd in deze betrekking.

Hij kan ook gereffecteerd worden als godsdienstleraar in een andere school.

Bij een tekort aan uren-leraar kan een vastbenoemd leraar weder tewerkgesteld worden als opvoeder in de eigen school, in een andere school of in een ander onderwijsnet.

VOORBEELD :

Bij het wegvallen van een ambt van leraar-ASV wordt een vastbenoemd leraar-ASV ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Hij komt vooreerst in aanmerking voor reffectatie in "hetzelfde ambt" van leraar-ASV.

Is dit niet mogelijk, dan kan men een wedertewerkstelling uitwerken in het "ander ambt" van leraarASV-lichamelijke opvoeding in de eigen school, in een andere school of in een ander onderwijsnet.

2. Het is wel zo dat de wedertewerkstelling niet moet naar alle mogelijke "andere ambten" die er in het onderwijs te vinden zijn. Zelfs al bezit men de vereiste bekwaamheidsbewijzen, toch dient het personeelslid niet alle "andere ambten" op te nemen als wedertewerkstelling. In het voornoemde Besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 betreffende de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking is een tabel opgenomen die de verplichtingen inzake wedertewerkstelling beperkt.

VOORBEELD :

Een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gestelde technisch adviseur coördinator neemt bij gebrek aan reffectatie als technisch adviseur coördinator, een wedertewerkstelling in één van de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het psychologisch-, paramedisch-, technisch personeel en als technisch adviseur. Hij is niet verplicht een wedertewerkstelling te aanvaarden in een ambt van het ondersteunend personeel van het gewoon voltijds secundair onderwijs.

3. De verplichting tot wedertewerkstelling geldt niet wanneer aan een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van een betrekking in een wervingsambt, een selectie- of bevorderingsambt zou moeten toegewezen worden.

Hetzelfde geldt voor een personeelslid dat ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking in een selectieambt, aan wie een bevorderingsambt zou moeten toegewezen worden.

VOORBEELD :

Er is geen verplichting voor een wedertewerkstelling van het wervingsambt van leraar secundair onderwijs naar een eventueel nog te begeven betrekking in het selectieambt van adjunct-directeur of in het bevorderingsambt van directeur.

2.4. PEDAGOGISCHE ENTITEIT

Een pedagogische entiteit is een entiteit die bestaat uit enerzijds één instelling met een eerste graad en anderzijds uit één instelling met een tweede, een derde en eventueel een vierde graad van het secundair onderwijs, die behoort tot dezelfde inrichtende macht en die in hetzelfde gebouwencomplex is gelegen. De administratieve zetel van beide instellingen moet zich situeren op eenzelfde kadasterperceel.

De pedagogische entiteit wordt beschouwd als één school voor de toepassing van reglementering inzake:.

- de verdeling van de beschikbare betrekkingen;
- de terbeschikkingstelling;
- de reffectatie;

Dit begrip is evenwel niet van toepassing op het ondersteunend personeel.

2.5. BETREKKING NIET VATBAAR VOOR REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING

Wanneer een inrichtende macht een betrekking kan toewijzen aan een tijdelijk personeelslid, is het van belang om te weten of de betrekking al of niet nog vatbaar is voor een reffectatie of wedertewerkstelling.

Is de betrekking van een tijdelijk personeelslid nog vatbaar (niet immuun) dan is de verdere tewerkstelling van het tijdelijk personeelslid onzeker. De betrekking kan toegewezen worden aan vastbenoemd personeel dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

Is de betrekking van een tijdelijk personeelslid niet meer vatbaar (immuun) dan zijn er meer kansen op een blijvende tewerkstelling van het tijdelijk personeelslid.

Om uit te maken of de betrekking ingenomen door een tijdelijk personeelslid vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling, moet het personeelslid aan een voorwaarde van anciënniteit voldoen. Deze voorwaarde moet vervuld zijn op 1 september. Is dit zo dan is de betrekking van het personeelslid vanaf die datum niet meer vatbaar voor een reffectatie of een wedertewerkstelling.

Als een tijdelijk personeelslid beantwoordt aan deze voorwaarde en het oefent een opdracht uit in het onderwijs, dan spreekt men van een personeelslid dat een betrekking uitoefent die niet meer vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling (een immuun personeelslid).

Een betrekking is vanaf 1 september van het betrokken schooljaar niet meer vatbaar voor reffectatie of wedertewerkstelling, indien het personeelslid dat deze betrekking bekleedt een dienstanciënniteit in hoofdambt verworven heeft van tenminste 720 dagen gespreid over ten minste drie schooljaren.

Deze dienstanciënniteit moet bereikt zijn op:

- 31 augustus van het voorgaande schooljaar voor de administratieve medewerkers;
- 30 juni van het voorgaande schooljaar voor de andere personeelsleden.

De berekening van de 720 dagen anciënniteit is vastgelegd in de decreten rechtspositie. Het gaat om artikel 4 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en artikel 6 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en van de gesubsidieerde PMS-centra.

De 720 dagen anciënniteit worden berekend zonder rekening te houden met het diplomabezit of met een leeftijd. Enkel de diensten gepresteerd in hoofdambt komen in aanmerking.

Vanaf 01.09.1999 komen alle gefinancierde en gesubsidieerde diensten gepresteerd in alle onderwijsnetten in aanmerking voor de berekening van deze dienstanciënniteit evenals alle perioden die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit. De diensten gepresteerd aan een universiteit en de diensten na 1 januari 1999 gepresteerd aan een hogeschool komen hiervoor echter niet in aanmerking.

AANDACHT:

Het niet vatbaar zijn voor reffectatie kan niet in alle situaties ingeroepen worden.

Een tijdelijk personeelslid, ongeacht de anciënniteit, wordt niet terug aangesteld wanneer de vastbenoemde personeelsleden van de school, van de inrichtende macht of van de scholengemeenschap, opdrachten nodig hebben ofwel bij de verdeling van betrekkingen ofwel als reffectatie.

Terwijl de immuniteit van de personeelsleden vóór 01.09.1999 inging, nadat de inrichtende macht haar reffectatieverplichtingen had vervuld, gaat voor zowel het gewoon als het buitengewoon secundair onderwijs vanaf 01.09.1999 de immuniteit pas in nadat de eerste reffectatiecommissie haar werkzaamheden heeft vervuld. Dit betekent dat elke inrichtende macht verplicht is al haar tijdelijke personeelsleden mee te delen aan de bevoegde reffectatiecommissie. Dit geldt ook voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur.

2.6. DE VACATURE

De reffectatie en de wedertewerkstelling voert men uit in een vacature.

Wat is een vacature?

1. Een vacature is elke volledige of onvolledige betrekking die ofwel definitief ofwel tijdelijk te begeben is voor een periode van minstens 10 werkdagen.
2. Het gaat om betrekkingen die op 1 september organiek ingericht worden. De betrekkingen die na 1 september organiek ingericht worden zijn ook onderworpen aan de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling.

In het geval een betrekking in selectie- of bevorderingsambt tijdelijk vrij is, moet de inrichtende macht steeds de reglementering volgen inzake reffectatie en wedertewerkstelling. Komt men deze reglementering na, dan kan het daarna voorkomen dat een vastbenoemd personeelslid waarnemend aangesteld wordt met hogere functies in een selectie- of bevorderingsambt.

DEEL III: WAT GAAT VOORAF AAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?

3.1. VERDELING VAN DE BETREKKINGEN ONDER DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN.

Om het schooljaar in te richten beschikt de inrichtende macht in principe op basis van een telling op 1 februari van de leerlingen, over een aantal ambten en een globaal pakket aan uren-leraar. Afhankelijk van de adviesorganen, de materiële infrastructuur, de keuze van de leerlingen voor sommige vakken, e.a. wordt het globale pakket uren-leraar verdeeld over de verschillende structuuronderdelen die men nog wenst in te richten. Nadat ieder structuuronderdeel een deel van het pakket uren-leraar heeft bekomen, plaatst de inrichtende macht naast de verschillende deelpakketten uren-leraar haar vastbenoemd personeel.

Bij een vermindering van het urenpakket paramedisch, medisch, orthopedagogisch, psychologisch en sociaal personeel in het buitengewoon onderwijs kiest de inrichtende macht, op basis van criteria die onderhandeld werden in het lokaal comité, een betrekking uit één van deze personeelscategorieën die door deze daling niet meer kan worden in stand gehouden.

De reglementering bevat slechts enkele aanwijzingen voor de inrichtende macht hoe ze de opdrachten moet verdelen onder de personeelsleden die ze vastbenoemd heeft. Het gaat om artikel 18 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage.

De inrichtende macht wijst voor een bepaald schooljaar per instelling of pedagogische entiteit de beschikbare betrekkingen toe aan haar vastbenoemde personeelsleden. Ook voor vastbenoemd personeel met een verlofstelsel op 30 juni, voorziet men op de daaropvolgende 1 september een opdracht. Dit is zelfs zo als het verlof op 1 september verder doorloopt of verlengd wordt.

Met welke elementen houdt de inrichtende macht rekening ?

1. HETZELFDE AMBT ALS DAT VAN VASTE BENOEMING

De verdeling van de betrekkingen voor een bepaald schooljaar geschiedt met één of meer "hetzelfde ambten" van het personeelslid.

Een personeelslid vastbenoemd als opvoeder, heeft bij de verdeling van de opdrachten in een school, recht op dit ambt op 1 september. Het personeelslid heeft geen recht op een ambt van leraar secundair onderwijs of van technisch adviseur. "Hetzelfde ambt" voor een vastbe-

noemde leraar secundair onderwijs bestaat alleen uit uren-leraar en niet uit opdrachten opvoeder.

2. HETZELFDE AMBT REKENING HOUDENDE MET 30 JUNI VAN HET VOORAFGAAND SCHOOLJAAR.

De verdeling van de functies voor een bepaald schooljaar houdt verder rekening met "hetzelfde ambt" zoals het is op 30 juni van het voorafgaand schooljaar. "Hetzelfde ambt" vertrekt van de vastbenoemde opdracht van 30 juni van het voorafgaand schooljaar. Benoemingen die op die datum niet meer geldig zijn komen niet in aanmerking. De reglementering bevat verder een reeks specifieke bepalingen en uitzonderingen die "hetzelfde ambt" op 30 juni een bepaald uitzicht geven (zie punt 2.2. van DEEL II).

3. EENZELFDE GEPONDEREERD VOLUME VAN HETZELFDE AMBT.

Het toekennen van de opdrachten voor een bepaald schooljaar houdt rekening met de omvang op 30 juni van het voorafgaand schooljaar van een bepaald "hetzelfde ambt". "Hetzelfde ambt" heeft op die datum een bepaalde omvang : onvolledig of volledig. "Hetzelfde ambt" is dus niet in alle gevallen een volledige opdracht van dat ambt. De omvang van "hetzelfde ambt" op 30 juni wordt gerespecteerd bij de organisatie van het volgende schooljaar.

Concreet is het zo dat het gepondereerd volume belang heeft voor de personeelsleden die op 30 juni een vaste benoeming hebben :

- ⇒ die verspreid is over twee of meerdere ambten of scholen,
- ⇒ als leraar secundair onderwijs en die verdeeld is over verschillende vakken en graden,
- ⇒ voor een onvolledige opdracht.

VOORBEELD :

Een personeelslid is op 30 juni vast benoemd voor een halve opdracht opvoeder en voor 4/20 leraar secundair onderwijs. Betrokkene heeft op 1 september daaropvolgend recht op opdrachten van opvoeder en van leraar secundair onderwijs.

"Hetzelfde ambt" van opvoeder geldt maar voor een halve opdracht en "hetzelfde ambt" als leraar secundair onderwijs bestaat uit 1/5 van een volledige opdracht (4/20 of 6/29 of 5/21) in het secundair onderwijs

VOORBEELD :

Een personeelslid fungeert op 30 juni als vastbenoemde voor het ambt van leraar secundair onderwijs met 11/22 uur en voor het ambt van technisch adviseur secundair onderwijs met 15/30. Hij heeft recht op de volgende 1 september op een halve opdracht als leraar secun-

dair onderwijs binnen "hetzelfde ambt". Daarnaast heeft hij eveneens recht op een halve opdracht als technisch adviseur secundair onderwijs.

VASTE BENOEMING VERSPREID OVER MEERDERE AMBTEN en/of SCHOLEN

Sommige vastbenoemde personeelsleden zijn belast met een onvolledige of volledige opdracht in twee of meer scholen of ambten. Deze personeelsleden hebben per school of per ambt recht op eenzelfde gepondereerd volume van "hetzelfde ambt". Dit betekent dat de verdeling op 30 juni van de opdracht waarvoor men vastbenoemd is, de basis vormt voor de rechten op een opdracht op 1 september daaropvolgend.

VOORBEELD

Een leraar secundair onderwijs is als vastbenoemde belast met 15/20 aan school A en met 5/20 aan school B. Bij een tekort van 5 uren-leraar in school A is er voor die school A een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking voor 5/20. Er kan zich een reffectatie voordoen in school B voor 5/20. De rechten en plichten van het personeelslid blijven evenwel gelden voor 15/20 in school A en voor 5/20 in school B.

In het geval het personeelslid als vastbenoemde titularis op 1 januari belast wordt met 10/20 (eerst 5/20 en aangevuld met nog 5/20) aan school B, treedt er een wijziging op van de rechten en plichten van het personeelslid. Voor de toekomst zijn de rechten dan verdeeld over 10/20 aan school A en 10/20 aan school B.

3.2. VOORAFGAANDE MAATREGELEN

Als de inrichtende macht in een bepaald 'hetzelfde ambt' niet genoeg uren-leraar of punten heeft om al haar vastbenoemde personeelsleden een opdracht te geven, zal zij een aantal personeelsbewegingen moeten uitvoeren. Dit noemt men de voorafgaande maatregelen. De bedoeling van deze maatregelen is een terbeschikkingstelling te vermijden of tot een minimum te beperken.

Bij de maatregelen voorafgaand aan de terbeschikkingstelling in het onderwijs wordt een onderscheid gemaakt tussen het gewoon onderwijs enerzijds en het buitengewoon onderwijs anderzijds.

De voorafgaande maatregelen zijn van toepassing op alle personeelscategorieën (inclusief het ondersteunend personeel).

In het gemeenschapsonderwijs neemt de inrichtende macht de voorafgaande maatregelen onder alle personeelsleden behorend tot dezelfde school. De ingebouwde middenschool en de school waarmee deze een eenheid vormt worden hierbij als één school beschouwd.

In het gesubsidieerd onderwijs moet de inrichtende macht in eerste instantie haar keuze bepalen of ze, om terbeschikkingstelling te vermijden, voorafgaande maatregelen enkel zal treffen in de instelling (of pedagogische entiteit) waar een personeelslid bedreigd is door een TBS/OB, dan wel of ze deze zal treffen in alle instellingen van de inrichtende macht die gelegen zijn op het grondgebied van dezelfde fusiegemeente. Als de instellingen van de inrichtende macht tot een scholengemeenschap behoren, is deze keuze beperkt tot de instellingen van de inrichtende macht die binnen de scholengemeenschap op het grondgebied van dezelfde gemeente liggen.

De voorafgaande maatregelen zijn de volgende :

1. Men brengt binnen "hetzelfde ambt" de prestaties van de personeelsleden op het minimum vereist voor een volledige opdracht. Dit geschiedt eerst in de school waar er een vermindering is aan uren-leraar of aan ambten en vervolgens in een andere school behorend tot dezelfde inrichtende macht
2. Op 1 september neemt men de tijdelijke personeelsleden niet terug in dienst : gedeeltelijk of volledig. Eerst de tijdelijke personeelsleden in bijbetrekking en vervolgens die in hoofdambt.
3. De inrichtende macht stelt een einde aan de diensten van de vastbenoemde personeelsleden die in het bezit zijn van een bijbetrekking voor "hetzelfde ambt".
4. Men stelt een einde binnen "hetzelfde ambt" aan een gedeeltelijke of volledige opdracht van reffectatie of wedertewerkstelling.

VOORBEELD :

In een schooljaar zijn er drie volledige opdrachten (+ 5 uur) voor leraars secundair onderwijs in "hetzelfde ambt" van Hout in de derde graad. Twee betrekkingen worden ingenomen door vastbenoemd personeel en één betrekking door een tijdelijk personeelslid. De ene vast benoemde heeft daarenboven een opdracht met uren boven het minimum, nl. 34/29.

Het volgend schooljaar valt er anderhalve betrekking (+ 5 uur) weg en richt men nog anderhalve betrekking (44/29) Hout in de derde graad van het secundair onderwijs in. Het vastbenoemd personeelslid met de meeste anciënniteit neemt een volledige opdracht (29/29) en het vastbenoemd personeelslid met de minste anciënniteit neemt een halve betrekking (15/29). Het vastbenoemd personeelslid met een volledige opdracht kan op 1 september geen uren-leraar meer opnemen boven het minimum van de opdracht. Het tijdelijk personeelslid wordt niet terug in dienst genomen op 1 september.

DEEL IV: WANNEER WORDT EEN PERSONEELSLID TER BESCHIKKING GESTELD WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?

Als de verdeling van de opdrachten en de voorafgaande maatregelen niet voldoende zijn opdat een vastbenoemd personeelslid voldoende opdrachten terug krijgt op 1 september, spreekt men van een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking.

Dit betekent dat de inrichtende macht over onvoldoende uren-leraar of ambten beschikt om aan haar vastbenoemd personeelslid een opdracht toe te kennen als vaste titularis.

Eenzijds heeft de inrichtende macht een personeelslid in vast verband in dienst en anderzijds zijn er geen of onvoldoende opdrachten om het personeelslid zijn vaste benoeming te laten uitoefenen in effectieve en organieke uren.

Voor het verschil tussen de vaste benoeming en de beschikbare opdrachten spreekt de inrichtende macht een terbeschikkingstelling uit wegens ontstentenis van betrekking.

De inrichtende macht legt de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking ten laste van het personeelslid dat binnen een bepaald "hetzelfde ambt" de kleinste dienstanciënniteit heeft.

In het buitengewoon onderwijs kiest de inrichtende macht bij een daling van het aantal uren welk ambt van het medisch, paramedisch, sociaal, psychologisch of orthopedagogisch personeel niet meer kan worden in stand gehouden op basis van criteria die gelden voor 3 schooljaren en die worden onderhandeld in het bevoegd lokaal comité.

4.1. DE DIENSTANCIËNNITEIT

Het principe van de kleinste dienstanciënniteit geldt voor alle ambten.

De dienstanciënniteit wordt berekend vanaf een bepaalde leeftijd. De leeftijdsgrenzen zijn gebonden aan de personeelscategorie waar er een tekort is aan uren-leraar of ambten.

Het gaat om de volgende leeftijdstrappen :

- ⇒ 21 jaar voor de personeelscategorieën van het sociaal, paramedisch en ondersteunend personeel,
- ⇒ 24 jaar voor de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel.
- ⇒ 25 jaar voor het psychologisch, medisch en orthopedagogisch personeel

De dienstanciënniteit wordt berekend volgens de voorschriften van artikel 4 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en van artikel 6 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en van de gesubsidieerde CLB-centra.

Enkel de diensten gepresteerd in hoofdambt komen in aanmerking. Bezoldigd ziekteverlof, bezoldigd bevallingsverlof voorafgaand aan 1 mei 1991 (30 dagen), bevallingsverlof vanaf 1 mei 1991, borstvoedingsverlof voor vastbenoemd personeel, borstvoedingsverlof voor tijdelijk personeel vanaf 1 september 1993 en loopbaanonderbreking rekt men op dit ogenblik mee voor het vaststellen van de dienstanciënniteit.

De legerdienst is enkel opneembaar van zodra het gepresteerd werd als vastbenoemde, stagiair of als permanent waarnemende.

OPMERKING :

Bij een fusie door overname van een andere instelling speelt de dienstanciënniteit een mindere rol. Het personeelsbestand wordt namelijk verdeeld in twee groepen : het personeel van de school die verder blijft bestaan en in tweede orde het personeel van de opgeslorpte en verdwenen school.

De tweede groep kan ondanks de dienstanciënniteit slechts na de eerste groep eventueel aanspraak maken op een betrekking in de nieuwe fusieschool.

4.2. DE INGANGSDATUM

Voor het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs is de ingangsdatum van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking in principe steeds 1 september.

4.3. AAN WELKE SCHOOL WORDT EEN PERSONEELSLID TER BESCHIKKING GESTELD WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?

In het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs van het gemeenschapsonderwijs en van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt het personeelslid met de minste dienstanciënniteit ter beschikking gesteld aan de school waar de vermindering van prestaties zich voordoet.

4.4. BIJZONDERE OORZAKEN VAN EEN TER BESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING

In principe heeft een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking te maken met een tekort aan uren-leraar of ambten bij de inrichtende macht voor haar vastbenoemd personeel. In sommige gevallen is er toch een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, alhoewel er voldoende uren-leraar of ambten beschikbaar zijn bij de inrichtende macht. Die gevallen zijn limitatief opgesomd in de wetgeving.

4.4.1. TERUGKEER VANUIT EEN VASTE BENOEMING IN EEN SELECTIE- OF BEVORDERINGSAMBT.

Voor het gesubsidieerd onderwijs is vastgelegd dat een personeelslid dat vastbenoemd is in een selectie- of bevorderingsambt kan afzien van deze benoeming. Dit is op vrijwillige basis en wordt door betrokkene meegedeeld vóór 1 juni aan zijn inrichtende macht. Het betrokken personeelslid wordt dan op 1 september ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt dat werd uitgeoefend voorafgaand aan het selectie- of bevorderingsambt.

De terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking wordt opgesteld door de inrichtende macht van de school waar het personeelslid vastbenoemd was in het selectie- of bevorderingsambt. In die instelling komt het personeelslid als ter beschikking gestelde in aanmerking voor een betrekking. Hij neemt voorafgaand aan de aanstelling van tijdelijke personeelsleden een opdracht op in die school.

Ook in het gemeenschapsonderwijs kan het vrijwillig afzien - vóór 1 juni - van een vaste benoeming in een selectie- of bevorderingsambt aanleiding geven tot een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking.

Verder is in het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs voorzien in een terugzetting van rang vanuit een selectie- of bevorderingsambt. Betrokkene verliest alle rechten verbonden aan het ambt van de vroegere vaste benoeming, maar verkrijgt alle rechten die verbonden zijn aan het ambt waarin het terug gezet is. De terugzetting in rang houdt dan ook de toekenning in van een nieuwe en lagere bezoldiging.

Het is een tuchtmaatregel die kan aanleiding geven tot het opstellen van een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking. Deze terbeschikkingstelling wordt opgesteld voor het ambt waarin men teruggezet is in rang.

4.4.2. BESLISSING MEDEX NA CONSOLIDATIE VAN ARBEIDSONGEVAL OF VASTSTELLING VAN BEROEPSZIEKTE..

Als Medex bij of na de consolidatie van het arbeidsongeval of na de vaststelling van de beroepsziekte aan het slachtoffer laat weten dat artikel 6 §2 van wet van 3 juli 1967 kan toegepast worden dan kan het personeelslid op zijn verzoek door de inrichtende macht ter beschikking gesteld worden wegens ontstentenis van betrekking. De ter beschikkingstelling gaat in op de eerste kalenderdag van de maand volgend op het verzoek. Het personeelslid krijgt tijdens de volledige duur van TBS/OB zijn volledig salaris. De periode van TBS/OB zonder reffectatie of wedertewerkstelling wordt geteld als ziekteverlof. De bedoeling van deze maatregel is dat tijdens de periode van TBS/OB via de reffectatie-procedure gezocht wordt naar een passende functie voor het personeelslid. De periode van verdere uitputting van het ziekteverlof tijdens TBS/OB eindigt bij de reffectatie of weder- tewerkstelling van het personeelslid. Bij deze uitputting van de ziekte-dagen wordt het personeelslid ter beschikking gesteld wegens ziekte en opgeroepen om te verschijnen voor Medex – Cel Pensioenen.

DEEL V: REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING DOOR DE INRICHTENDE MACHTEN

De reffectatie en de wedertewerkstelling zijn een onderdeel van de rechten en plichten die samengaan met een vaste benoeming in het onderwijs. Het onderwijs kent een stelsel van vaste benoemingen door de inrichtende machten. De vaste benoeming levert belangrijke voordelen op zowel voor de inrichtende machten als voor het personeel, zoals een stabiel personeelsbestand bezoldigd door het departement onderwijs.

De vaste benoeming is blijvend, ook wanneer de inrichtende macht uren-leraar/lesuren of ambten verliest. Dat verlies heeft geen invloed op de vaste benoeming van het personeel. Door het opstellen van een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking blijft de Vlaamse overheid de door de inrichtende machten in het verleden opgestelde vaste benoemingen financieren, terwijl er geen of onvoldoende opdrachten meer zijn voor het vastbenoemd personeel.

Dit stelsel kan niet zover gaan dat de inrichtende macht in onbepaalde mate vaste benoemingen en terbeschikkingstellingen wegens ontstentenis van betrekking ten laste van de Vlaamse overheid kan stellen.

De overheid heeft de inrichtende machten dan ook verplicht om voor de vastbenoemde personeelsleden die geen functie hebben als titularis op zoek te gaan naar een nieuwe functie door het in dienst roepen van de ter beschikking gestelden bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling. Die zoektocht naar een nieuwe functie is vastgelegd in de reglementering en bevat een bepaalde volgorde waarbij het ene personeelslid voorrang heeft voor een tewerkstelling op een ander personeelslid.

5.1. DE VOLGORDE VAN REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING.

Betrekkingen die definitief of tijdelijk vacant zijn voor een periode van minstens 10 werkdagen, worden beschouwd als een vacature (zie DEEL II, punt 2.6.). Ook een vacature ingenomen door een tijdelijk personeelslid aangesteld voor doorlopende duur moet de inrichtende macht voor reffectatie of wedertewerkstelling aanbieden. Voor iedere vacature dient de inrichtende macht een volgorde te respecteren voor het in dienst roepen van personeelsleden.

De volgorde van reffectatie of wedertewerkstelling wordt hier weergegeven zoals die is in het begin van het schooljaar. Het is uiteraard zo dat dezelfde volgorde geldt doorheen het schooljaar telkenmale er zich een vacature aandient.

Er wordt bij de volgorde van reffectatie en wedertewerkstelling een onderscheid gemaakt tussen drie groepen:

- de scholen die behoren tot een scholengemeenschap;
- de scholen die behoren tot een netoverschrijdende scholengemeenschap;
- de scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren en de gesloten scholen.

5.1.1.1. SCHOLEN DIE BEHOREN TOT EEN SCHOLENGEMEENSCHAP

De verplichtingen en vrijheden van de scholen die tot een scholengemeenschap behoren, zijn in volgorde de volgende:

1. Verplichte reffectatie binnen dezelfde inrichtende macht in principe in eerste instantie in dezelfde school of dezelfde pedagogische entiteit, in tweede instantie in de scholen van die inrichtende macht die tot dezelfde scholengemeenschap behoren.

Als er voor wervingsambten binnen een bepaalde groep verschillende personeelsleden zijn, dan wordt diegene met de grootste dienstanciënniteit eerst een reffectatie aangeboden.

Is de dienstanciënniteit dezelfde, dan wordt aan het personeelslid met de meeste ambtsanciënniteit een betrekking aangeboden. Daarna stelt de inrichtende macht zelf criteria vast, zoals bijvoorbeeld de anciënniteit bij een bepaalde inrichtende macht of school.

2. Vrijwillige wedertewerkstellingen binnen dezelfde personeelscategorie binnen dezelfde inrichtende macht in de scholen die tot dezelfde scholengemeenschap behoren.
3. Verplichting om de terbeschikking gestelde personeelsleden van de scholen van de scholengemeenschap die door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap worden toegewezen bij wijze van reffectatie, in dienst te nemen.

De scholengemeenschap wijst een reffectatie in een ambt van het ondersteunend personeel bij voorrang toe in een vacante betrekking met dezelfde puntenwaarde als deze van het terbeschikkinggestelde personeelslid en als dat niet kan in een vacante betrekking met een andere puntenwaarde.

Op de reffectatie verplichting is er een belangrijke uitzondering voor de ambten van directeur en adjunct-directeur secundair onderwijs.

Een inrichtende macht met een vacature in deze twee ambten is niet verplicht een reffectatie door te voeren vanuit de scholengemeenschap.

Dit is op voorwaarde dat de vacature wordt toegewezen aan een personeelslid van de inrichtende macht.

4. Verplichting om de ter beschikking gestelde personeelsleden van de scholen van de scholengemeenschap die door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap worden toegewezen bij wijze van wedertewerkstelling in dezelfde personeelscategorie,

in dienst te nemen. Voor de ambten van het ondersteunend personeel is de inrichtende macht ook verplicht wedertewerkstellingen te aanvaarden vanuit andere personeelscategorieën voor zover het gaat om personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking in een ambt dat kan worden ingericht binnen de globale puntenenveloppe: adjunct-directeur, technisch adviseur coördinator, technisch adviseur en taak- en functiedifferentiatie gelijkgesteld met alle ambten van leraar in het gewoon en buitengewoon onderwijs en met godsdienstleraar, kinesitherapeut, logopedist, ergotherapeut, verpleger, kinderverzorger, arts, orthopedagoog, psycholoog en maatschappelijk werker.

De scholengemeenschap wijst een wedertewerkstelling in een ambt van het ondersteunend personeel bij voorrang toe in een vacante betrekking met dezelfde puntenwaarde als deze van het terbeschikkinggestelde personeelslid en als dat niet kan in een vacante betrekking met een andere puntenwaarde.

5. Na deze fasen is de inrichtende macht in opgelegde volgorde:

- vrij een personeelslid in dienst te nemen bij wijze van nieuwe affectatie of mutatie;
- verplicht een tijdelijk personeelslid in dienst te houden of aan te stellen dat het recht heeft verworven op een aanstelling van doorlopende duur;
- vrij een terbeschikking gesteld personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling in dienst te nemen;
- vrij een tijdelijk personeelslid aan te stellen dat "vrij van reffectatie" is.

Een inrichtende macht mag nooit een personeelslid dat bij haar een reffectatie of wedertewerkstelling heeft, uit dienst melden voor de aanwerving van een tijdelijk personeelslid.

Het is niet omdat een personeelslid een beroep kan doen op de voorrangsregeling voor tijdelijke aanstelling dat er een voorrang zou zijn op de vastbenoemde personeelsleden, die gereffecteerd of wedertewerk gesteld zijn.

Het gaat hier om de bestendigheid van reffectatie en wedertewerkstelling die voorrang heeft op elke tijdelijke aanstelling. De bestendigheid wordt hierna in punt 5.2. uitgelegd.

5.1.1.2. SCHOLEN VAN HET GEWOON SECUNDAIR ONDERWIJS DIE BEHOREN TOT EEN NETOVERSCHRIJDENDE SCHOLENGEMEENSCHAP

Hier wordt net dezelfde volgorde gehanteerd als in punt 5.1.1.1.

Wanneer een personeelslid echter door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap wordt gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een school van dezelfde scholengemeenschap die behoort tot een inrichtende macht van een ander net dan het net waar het personeelslid is ter beschikking gesteld, kan het personeelslid de reffectatie of wedertewerkstelling weigeren. Dit personeelslid moet verplicht worden gemeld aan de volgende reffectatiecommissie.

5.1.1.3. SCHOLEN DIE NIET TOT EEN SCHOLENGEMEENSCHAP BEHOREN EN GESLOTEN SCHOLEN

De verplichtingen en vrijheden van de scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren, zijn in volgorde de volgende:

1. Verplichte reffectatie binnen dezelfde inrichtende macht in principe in eerste instantie in dezelfde school of dezelfde pedagogische entiteit, in tweede instantie in de andere scholen van de inrichtende macht die niet tot de scholengemeenschap behoren.
2. Vrijwillige wedertewerkstellingen in dezelfde personeelscategorie binnen dezelfde inrichtende macht in de scholen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.
3. Verplichting om de terbeschikking gestelde personeelsleden die door de reffectatiecommissie van de scholengroep (gemeenschapsonderwijs) of de Vlaamse reffectatiecommissie (voor de scholen van het gesubsidieerd onderwijs) worden toegewezen bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling, in dienst te nemen.

De reffectatiecommissie van de scholengroep of de Vlaamse reffectatiecommissie wijst een reffectatie of wedertewerkstelling in een ambt van het ondersteunend personeel bij voorrang toe in een vacante betrekking met dezelfde puntenwaarde als deze van het terbeschikkinggestelde personeelslid en als dat niet kan in een vacante betrekking met een andere puntenwaarde.

4. Na deze verplichtingen is de inrichtende macht in opgelegde volgorde:
- vrij een personeelslid in dienst te nemen bij wijze van nieuwe affectatie of mutatie;
 - verplicht een tijdelijk personeelslid in dienst te houden of aan te stellen dat het recht heeft verworven op een aanstelling van doorlopende duur;
 - vrij een terbeschikking gesteld personeelslid bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling in dienst te nemen;
 - vrij een tijdelijk personeelslid aan te stellen dat "vrij van reffectatie" is.

5.2. BESTENDIGHEID VAN REFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING

5.2.1. PRINCIPE.

Nadat de verplichtingen inzake reffectatie binnen dezelfde inrichtende macht tot en met de scholengemeenschap zijn nageleefd, moeten de personeelsleden die gereffecteerd of wedertewerkgesteld waren in het voorgaand schooljaar, in dienst blijven.

Een reffectatie of wedertewerkstelling loopt in principe door over de schooljaren heen. Zowel de inrichtende machten als de personeelsleden moeten er rekening mee houden dat een reffectatie of een wedertewerkstelling niet zomaar stopt bij het einde van een schooljaar. De bestendigheid geldt ook voor de reffectaties of wedertewerkstellingen die niet verplicht waren volgens de reglementering, maar die door het personeelslid en de inrichtende macht vrijwillig aanvaard werden.

Het principe van de bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling blijft gelden wanneer een opdracht wijzigt van vacant in niet-vacant of omgekeerd. De bestendigheid geldt ook wanneer de opdracht van reffectatie of wedertewerkstelling respectievelijk in "hetzelfde ambt" of in het "ander ambt" afneemt in omvang.

De bestendigheid is niet verplicht voor dat gedeelte van de opdracht waarvoor er een uitbreiding is.

VOORBEELD:

Een personeelslid is als GLSO Nederlands-Engels op 1 september gereffecteerd naar een bepaalde school voor 15u. Het gaat om Nederlands in een niet-vacante betrekking.

De bestendigheid geldt voor de volgende soort opdrachten die in dezelfde school te vinden zijn op de daaropvolgende 1 september:

⇒ 15u. Engels

⇒ 10u. Nederlands

⇒ 15u. Nederlands-Engels in een vacante betrekking.

De bestendigheid van reffectatie geldt dus voor 15u. van "hetzelfde ambt" (Nederlands-Engels) en is niet verplicht voor vijf bijkomende uren Nederlands-Engels die nog zouden te begeven zijn.

VOORBEELD :

Een personeelslid is ter beschikking gesteld wegens volledige ontstentenis van een betrekking van leraar (22/22) bij zijn inrichtende macht-A. Betrokkene krijgt een reffectatie voor een volledige vacante opdracht bij een andere inrichtende macht-B (22/22).

Het volgend schooljaar biedt inrichtende macht-A een niet-vacante betrekking aan voor 20/22. Betrokkene neemt dit op via tijdelijk andere opdracht en fungeert bij inrichtende macht-A voor 20/22 en bij inrichtende macht-B voor 2/22.

In een derde schooljaar zijn er bij de inrichtende macht-A terug minder opdrachten en het personeelslid kan er geen betrekking meer uitoefenen. De bestendigheid van reffectatie bij de inrichtende macht-B geldt nog steeds voor de 22/22.

5.2.2. UITZONDERINGEN.

De reglementering bevat een opsomming van de redenen die aanleiding geven tot het beëindigen van een reffectatie of een wedertewerkstelling.

1. Een reffectatie of wedertewerkstelling wordt beëindigd in het geval het betrokken personeelslid terug titularis wordt bij de inrichtende macht die hem heeft vastbenoemd. Dit kan elk ogenblik in de loop van een schooljaar gebeuren. Hetzelfde geldt voor volledige benoeming bij een andere inrichtende macht, een mutatie, nieuwe affectatie of toelating tot de proeftijd.

VOORBEELD :

Een leraar is bij een inrichtende macht-A vastbenoemd en op 1 september ter beschikking gesteld wegens volledige ontstentenis van betrekking. Er is een reffectatie naar een andere inrichtende macht-B.

Op 1 mei gaat een collega - leraar ("hetzelfde ambt") met een volledige opdracht op pensioen bij de inrichtende macht-A. Dit betekent dat er binnen "hetzelfde ambt" er een vacante betrekking komt in de school of inrichtende macht van vaste benoeming.

De terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking eindigt op 1 mei en de vastbenoemde leraar is zondermeer terug titularis van een volledige opdracht. Zonder een procedure of een vacantverklaring is hij terug vastbenoemd titularis bij zijn werkgever (de inrichtende macht-A).

2. Een reffectatie of wedertewerkstelling wordt beëindigd zo de inrichtende macht de betrekking moet aanbieden aan haar vastbenoemd personeel of aan personeel door haar ter beschikking gesteld. De verdeling van betrekkingen, de voorafgaande maatregelen (zie DEEL III) en de verplichtingen inzake reffectatie worden dus elk schooljaar opnieuw en in de aangegeven volgorde overlopen. Deze verplichtingen hebben voorrang op het in dienst houden van een personeelslid met een reffectatie of wedertewerkstelling opgesteld door een reffectatiecommissie.

VOORBEELD :

Een personeelslid bekomt het ene schooljaar een reffectatie door de reffectatiecommissie in een bepaalde school van een inrichtende macht. Het volgende schooljaar is er een personeelslid van een andere school van dezelfde inrichtende macht, dat ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking. De inrichtende macht moet de betrekking toekennen aan haar personeelslid op 1 september. Het voorheen gereffecteerd personeelslid wordt uit dienst gemeld op 31 augustus. Uiteraard gaat het hier om "hetzelfde ambt".

De reffectatiecommissie moet voor het nieuwe schooljaar op zoek gaan naar een nieuwe reffectatie of wedertewerkstelling.

3. Een reffectatie of wedertewerkstelling wordt beëindigd in het geval het betrokken personeelslid tenminste een gelijkwaardige betrekking opneemt in een andere school.

3.1. Wat is een gelijkwaardige betrekking ?

Onder voorwaarde dat de bezoldiging op maandbasis minstens gelijk is, heeft de overstap in de volgende gevallen van de ene naar de andere betrekking, een gelijkwaardig karakter :

- 1) in "hetzelfde ambt" of in het "ander ambt" van een vacante betrekking naar een andere vacante betrekking;
- 2) in "hetzelfde ambt" of in het "ander ambt" van een niet-vacante betrekking naar een andere niet-vacante betrekking op voorwaarde dat de tijdsduur van de tweede opdracht minstens gelijk is aan deze van de eerste;

- 3) in "hetzelfde ambt" of in het "ander ambt" van een niet vacante betrekking naar een vacante betrekking;
- 4) van een wedertewerkstelling in een "ander ambt" in een vacante of niet-vacante betrekking naar een reffectatie in "hetzelfde ambt" in een vacante betrekking;
- 5) van een wedertewerkstelling in een "ander ambt" in een niet-vacante betrekking naar een reffectatie in "hetzelfde ambt" in een niet-vacante betrekking, op voorwaarde dat de tijdsduur ten minste dezelfde is.

VOORBEELD :

Een leraar is vastbenoemd en wordt ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in school A. In school B krijgt betrokkene een reffectatie voor een volledige opdracht van leraar voor een schooljaar.

Betrokkene kan de betrekking in school B niet verlaten om op eigen initiatief en misschien dichter bij de woonplaats, een volledige opdracht van leraar op te nemen voor enkele maanden in school C.

Hetzelfde personeelslid kan de betrekking in school B ook niet verlaten voor een halve opdracht van leraar voor een volledig schooljaar in school C.

3.2. Opschorting van een reffectatie of wedertewerkstelling

Vanaf 1 september 1998 kan een personeelslid mits toestemming van de inrichtende macht waar hij gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, vragen om de reffectatie of wedertewerkstelling op te schorten voor de volledige duur van een andere vacature die hem wordt aangeboden. Na de beëindiging ervan keert hij terug naar zijn oorspronkelijke reffectatie of wedertewerkstelling.

4. De inrichtende macht kan een einde stellen aan een reffectatie of wedertewerkstelling in het geval men een ander personeelslid in dienst neemt dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

Het is wel zo dat de inrichtende macht niet om het even welk wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid kan vervangen door een ander.

Een personeelslid gereffecteerd vanuit de scholengemeenschap kan men NIET vervangen door een personeelslid van buiten de scholengemeenschap. Een personeelslid van een school buiten de scholengemeenschap vervangt men door een ander personeelslid dat afkomstig is van een school buiten de scholengemeenschap.

5. Na een beslissing van een reffectatiecommissie of van de Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs, kan een einde komen aan een reffectatie of wedertewerkstelling. De minister heeft ondertussen deze bevoegdheid doorgegeven aan de administratie.

6. Er kan een conflict ontstaan tussen de bepalingen inzake de bestendigheid van reffectatie en wedertewerkstelling en het principe van geen reffectatie of wedertewerkstelling in een vierde school voor een personeelslid dat reeds is belast met 80 % van een opdracht (zie DEEL VII, punt 7.3.). Het is zo dat het principe van de bestendigheid moet wijken.

VOORBEELD :

Het ene schooljaar is een leraar secundair onderwijs belast met een reffectatie die bestaat uit 80 % van een opdracht in drie verschillende scholen. Het volgende schooljaar zijn er bij een andere school van de inrichtende macht van vaste benoeming vacante uren-leraar in "hetzelfde ambt" te begeben.

Deze vacante uren-leraar neemt hij zondermeer op.

Betrokkene komt alzo in vier scholen met meer dan 80% van een volledige opdracht. Het personeelslid kan vragen om in één van de drie scholen van reffectatie of wedertewerkstelling een einde te mogen maken aan de opdracht. Het blijft verplicht om in de drie overblijvende scholen alle mogelijke opdrachten op te nemen, zelfs als die 80% van een volledige opdracht overschrijden.

De reffectatiecommissies zijn er toe gehouden het personeelslid een vierde school toe te wijzen waardoor betrokkene een opdracht uitoefent van meer dan 80% in vier verschillende scholen. Het komt het personeelslid toe te oordelen of hij deze opdracht wenst op te nemen. De reffectatiecommissies mogen zich NIET in de plaats stellen van het betrokken personeelslid en de "vierde" toewijzing daarom niet doen.

7. Er kan ook een tegenstrijdigheid ontstaan tussen het principe van de bestendigheid van reffectatie en wedertewerkstelling en de bepalingen inzake het beperkt deelbaar zijn van een aantal ambten.

7.1. De beperkte deelbaarheid van een ambt betekent dat het slechts toegewezen wordt aan één of twee personeelsleden die titularis zijn. De betrekkingen in de ambten van opvoeder, administratief medewerker, technisch adviseur, technisch adviseur-coördinator, adjunct-directeur, coördinator en directeur zijn slechts beperkt deelbaar en wijst men toe aan één voltijdse titularis of twee halftijdse titularissen.

Voor al deze ambten kan een inrichtende macht wel verminderde arbeidsprestaties (verlof of afwezigheid, loopbaanonderbreking) toestaan. In de vrij gekomen opdrachten voorziet men in een vervanging, o.a. door ter beschikking gesteld personeel.

Een reffectatie of een wedertewerkstelling in een gedeelte van één van de bovenvermelde ambten is dus mogelijk.

VOORBEELD:

Een opvoeder neemt voor 8/36 een afwezigheid voor verminderde prestaties. De opdracht van 8/36 van opvoeder kan via een wedertewerkstelling terecht komen bij een leraar secundair onderwijs zonder opdracht.

- 7.2. Voor de personeelsleden die gereffecteerd of wedertewerkgesteld zijn in bovenvermelde ambten en die teruggeroepen worden door de eigen inrichtende macht wordt rekening gehouden met de beperkte deelbaarheid van sommige ambten. Het principe van de bestendigheid moet dan deels of volledig wijken.

Deze personeelsleden nemen uiteraard de vacature op bij de eigen inrichtende macht en daarenboven verder het ambt van reffectatie of wedertewerkstelling rekening houdende met het feit dat het laatste ambt eventueel beperkt deelbaar is.

VOORBEELD:

Een leraar beroepsgerichte vorming in het BUSO is volledig ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking voor 24/24.

In de 2 vorige schooljaren wordt hij voor een volledige opdracht weder tewerkgesteld als opvoeder. Dit schooljaar komt hij in dienst bij de eigen inrichtende macht voor een vacante betrekking van 6/24 (9/36). De bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling geldt niet voor 27/36, maar voor 18/36 als studiemeester-opvoeder.

8. *Een reffectatie of wedertewerkstelling in een niet-vacante betrekking wordt ook beëindigd door de terugkeer van de titularis of vervanger.*

5.3. REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING BIJ VOORRANG IN VACANTE BETREKKINGEN.

Wanneer een inrichtende macht of scholengemeenschap over verscheidene vacatures beschikt, wijst zij bij reffectatie en wedertewerkstelling bij voorrang de vacatures toe die definitief vacant zijn. Het is ook de bedoeling dat de reffectatie en de wedertewerkstelling niet geschiedt in korte tijdelijke betrekkingen, terwijl er in dezelfde school jobs te begeven zijn voor minstens één schooljaar. De reffectatie of wedertewerkstelling moet opgesteld worden voor de betrekking in respectievelijk "hetzelfde ambt" of "het ander ambt" met de langste duur. Bij gelijke duur gebeurt de toewijzing eerst in een betrekking die niet wordt ingenomen door een tijdelijk personeelslid aangesteld voor doorlopende duur.

Voor het ondersteunend personeel gebeurt de toewijzing bij voorrang in een vacante betrekking met dezelfde puntenwaarde als deze van het terbeschikkinggestelde personeelslid en als dat niet kan in een vacante betrekking met een andere puntenwaarde.

VOORBEELD :

Een inrichtende macht heeft in één van haar scholen een niet-vacante betrekking voor een volledig schooljaar. Dezelfde inrichtende macht heeft een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking. In een school van de scholengemeenschap maar behorende tot een andere inrichtende macht is er een vacante betrekking te begeven. De twee betrekkingen zijn "hetzelfde ambt" voor de ter beschikking gestelde.

De verplichting tot reffectatie binnen de eigen inrichtende macht komt voorafgaand aan de reffectatie in de scholengemeenschap. Voor de reffectatie in de inrichtende macht is er slechts één betrekking, de niet-vacante. Er is geen keuze tussen een vacante en een niet-vacante betrekking. De inrichtende macht kan dus de reffectatie doorvoeren in de eigen niet-vacante betrekking. Het is in dit voorbeeld niet verplicht rekening te houden met de vacante betrekking in de scholengemeenschap.

Een inrichtende macht kan in één van haar scholen vacatures hebben die zowel vacant zijn als niet-vacant. De ter beschikking gestelden van die inrichtende macht moeten bij voorrang gereffecteerd of weder tewerkgesteld worden in de vacante betrekkingen.

5.4. REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING EN VASTE BENOEMINGEN

Uit de bestaande reglementering volgt dat, zo een tijdelijk personeelslid kan aangesteld worden en blijven, hij in aanmerking komt voor vaste benoeming op de daaropvolgende 1 januari. Eenmaal voldaan aan verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling tot en met de scholengemeenschap kan een tijdelijk personeelslid definitief aangeworven worden.

Zo dit tijdelijk personeelslid vrij is van reffectatie na de eerste reffectatiecommissie, kan het niet meer verdrongen worden door een reffectatie of wedertewerkstelling. Het personeelslid wiens betrekking vrij is van reffectatie en wedertewerkstelling, kan verder zijn opdracht uitvoeren voor de rest van het schooljaar. Hij komt ook in aanmerking voor een vaste benoeming op 1 januari.

VOORBEELD :

In een bepaalde instelling fungeren twee leraars binnen een bepaald "hetzelfde ambt".

De eerste leraar is ofwel deeltijds ofwel niet vastbenoemd en bekleedt vanaf 15 september na beëindiging van de werkzaamheden van de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap een definitief vacante betrekking. Hij voldoet aan de voorwaarden van het vrij zijn van reffectatie of wedertewerkstelling.

De tweede leraar is ook vanaf 15 september aangesteld, maar is pas afgestudeerd en diens betrekking is dus niet vrij van reffectatie of wedertewerkstelling. Het gaat om een volledig tijdelijk personeelslid in een niet-vacante betrekking.

De tweede leraar wordt op 1 oktober vervangen door een reffectatie vanwege de Vlaamse reffectatiecommissie. Deze reffectatie kan enkel plaats vinden in de niet-vacante betrekking van de tweede leraar.

De reffectatie kan niet ten koste van de vacante betrekking van de eerste leraar omdat deze vrij is van reffectatie of wedertewerkstelling.

De school had na de werking van de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap geen verplichtingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling ten opzichte van de vacante betrekking van de eerste leraar. De eerste leraar kan in dit voorbeeld zijn betrekking verder uitoefenen en komt dus in principe in aanmerking voor een uitbreiding of een eerste vaste benoeming.

DEEL VI: DE REAFFECTATIECOMMISSIES

6.1. DE REAFFECTATIECOMMISSIES

Voor het gewoon secundair onderwijs werden er vanaf 1 september 1999 REAFFECTATIECOMMISSIES VAN DE SCHOLENGEMEENSCHAP opgericht. Vlaanderen werd hiervoor verdeeld in een aantal scholengemeenschappen

In de loop van september werkt iedere reffectiecommissie zoveel mogelijk reffectaties en wedertewerkstellingen uit die ten laatste aanvangen op 15 september. In het gemeenschapsonderwijs worden ook REAFFECTATIECOMMISSIE VAN DE SCHOLENGROEP opgericht. Hierin worden o.a. de dossiers behandeld van de terbeschikkinggestelde personeelsleden van scholen die niet tot de scholengemeenschap van de secundaire scholen behoren (bv. basisscholen).

Alle reffectatiecommissies (secundair, basis) worden overkoepeld door de VLAAMSE REAFFECTATIECOMMISSIE. De Vlaamse reffectatiecommissie komt bijeen om de werkzaamheden van de reffectatiecommissies te evalueren en werkt nog reffectaties en wedertewerkstellingen uit voor de personeelsleden zonder of met onvoldoende reffectatie of wedertewerkstelling.

De reffectatiecommissies zijn paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de inrichtende macht en van de syndicale organisaties.

6.2. MELDINGEN AAN DE REAFFECTATIECOMMISSIES

Om toe te laten dat de reffectatiecommissies reffectaties en wedertewerkstellingen opmaken, moeten de inrichtende machten gegevens bezorgen aan die commissies.

De inrichtende machten zijn verplicht alle betrekkingen ingenomen door tijdelijke personeelsleden mee te delen aan de eerste reffectatiecommissie.

Terzelfdertijd melden de inrichtende machten alle personeelsleden die ter beschikking staan wegens ontstentenis van betrekking en die op de vooravond van de werking van de eerst bevoegde reffectatiecommissie niet of onvoldoende gereffecteerd of weder tewerkgesteld zijn.

De inrichtende macht meldt ook de personeelsleden die een verlofstelsel genieten en die niet of onvoldoende gereffecteerd of wedertewerkgesteld zijn. Hetzelfde geldt ook voor de personeelsleden die als reffectatie of wedertewerkstelling een betrekking bekomen die in tijdsduur minder dan één schooljaar is.

DEEL VII: RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE PERSO- NEELSLEDEN EN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN

7.1. ALGEMEEN

Een personeelslid dat ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking behoudt maar de voordelen verbonden aan de vaste benoeming (administratief en geldelijk) onder zekere voorwaarden. Het personeelslid moet namelijk een reffectatie of wedertewerkstelling aanvaarden die conform is aan de reglementering.

Het vertrekpunt is steeds de vaste benoeming die moet hersteld worden. Een leraar secundair onderwijs met een vaste benoeming voor een volledige opdracht (20/20) en een terbeschikkingstelling voor 4/20, dient o.a. 5/22 op te nemen als compensatie van het tekort. In het geval het om uren-leraar gaat die tot een blok behoren, neemt de leerkracht minstens uren-leraar aan tot de volledige opdracht is hersteld, desnoods met uren die boven het minimum gaan (de "plage") van een volledige onderwijsopdracht. Neemt het personeelslid slechts 3/22 of 4/22 op, dan is het onvoldoende gereffecteerd.

Het personeelslid moet wel niet alle mogelijke reffectaties en wedertewerkstellingen volgens de principes van "hetzelfde en ander ambt" aanvaarden. Sommige opdrachten kunnen geweigerd worden al of niet na een bezwaarschrift, zonder het verlies van de voordelen verbonden aan de vaste benoeming.

7.2. BEZWAARSCHRIFTEN

Personeelsleden en inrichtende machten kunnen tegen een voorstel tot reffectatie of wedertewerkstelling een bezwaarschrift indienen. Het bezwaarschrift schort de reffectatie of wedertewerkstelling niet op. Het moet binnen de 5 werkdagen opgestuurd worden naar de instantie die de reffectatie of wedertewerkstelling heeft opgesteld.

VOORBEELD:

een bezwaarschrift tegen een wedertewerkstelling opgesteld door de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap wordt niet gestuurd naar de Vlaamse reffectatiecommissie, maar naar de voorzitter van de desbetreffende reffectatiecommissie.

7.3. LIMITATIEVE LIJST VAN REDENEN VOOR HET WEIGEREN VAN EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING

De reglementering bevat een aantal redenen die de personeelsleden mogen invoeren om een reffectatie of wedertewerkstelling te weigeren. Andere redenen dan hierna vermeld kunnen niet aangehaald worden om een betrekking te weigeren.

1. Wanneer de plaats van reffectatie of wedertewerkstelling volgens de RVA-reglementering als niet passend wordt beschouwd inzake afstand tussen de woon- en werkplaats, mag men de reffectatie of wedertewerkstelling weigeren.

Wanneer is een betrekking niet passend inzake afstand ?

Het gaat om een betrekking die een dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats ten gevolge heeft van meer dan 12 uur of indien de dagelijkse duur van de verplaatsing gewoonlijk meer dan 4 uur bedraagt.

Om de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing te bepalen wordt rekening gehouden met de gemeenschappelijke vervoermiddelen en eventueel met de persoonlijke vervoermiddelen die het personeelslid normaal gebruikt.

Indien de afstand tussen de verblijfplaats van het personeelslid en de plaats van tewerkstelling de 60 km niet overschrijdt, wordt geen rekening gehouden met de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing.

De bewijslast ligt bij het personeelslid om aan te tonen met alle nuttige elementen dat de aangeboden betrekking niet passend is inzake afstand. De inrichtende machten kunnen derhalve een reffectatie of een wedertewerkstelling aanbieden zonder uitdrukkelijk met het element afstand rekening te houden. Het personeelslid dient eventueel te reageren met gegevens over de verplaatsing.

De uiteindelijke controle over de afstand naar de werkplaats geschiedt aan de hand van de door het personeelslid ingediende bewijsstukken.

2. In het geval het bezwaarschrift van een personeelslid aanvaard wordt, dient het de reffectatie of wedertewerkstelling niet op te nemen of mag het deze verlaten.

In principe is het aanvaarden van het bezwaarschrift aanleiding voor het opstellen van een nieuwe reffectatie of wedertewerkstelling.

3. Een personeelslid dat ten minste 58 jaar is en op het ogenblik van het aanbod zijn recht op pensioen kan laten gelden binnen de 2 jaar, is niet verplicht een reffectatie of een wedertewerkstelling op te nemen bij een andere inrichtende macht dan deze van vaste benoeming.

Betrokkene die zo de reffectatie of wedertewerkstelling weigert, dient wel zijn pensioen op te nemen op de eerstvolgende pensioendatum.

Het personeelslid dat voldoet aan de voorwaarden om een volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen op te nemen, kan geen gebruik maken van dit punt om een reffectatie of wedertewerkstelling te weigeren bij een ander schoolbestuur. Het moet ofwel de reffectatie of wedertewerkstelling bij het andere schoolbestuur opnemen ofwel een terbeschikkingstelling aanvragen wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

4. Een personeelslid kan een wedertewerkstelling weigeren zo de betrekking zich bevindt in het deeltijds beroepssecundair onderwijs van een andere inrichtende macht, in het buitengewoon onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, het volwassenenonderwijs, het modulair onderwijs of in de internaten.

In de andere richting kan er geen wedertewerkstelling geweigerd worden. Zo kan een personeelslid ter beschikking gesteld in het buitengewoon onderwijs geen wedertewerkstelling (met het vereist bekwaamheidsbewijs) weigeren in het gewoon secundair onderwijs.

5. Een personeelslid dat reeds in het bezit is van 80% van een volledige opdracht in drie scholen, kan een reffectatie of een wedertewerkstelling weigeren in een vierde school.

Een personeelslid dat in het bezit is van 80% van een volledige opdracht in drie scholen en dat een bijkomende reffectatie of wedertewerkstelling ontvangt in één van die drie scholen, kan de bijkomende betrekking niet weigeren.

6. Een personeelslid mag een reffectatie of wedertewerkstelling die door een inrichtende macht in een bepaalde instelling aangeboden wordt, volgens de reglementering weigeren als de weigering gesteund is op het feit dat het personeelslid in een andere school een reffectatie of wedertewerkstelling opneemt.

Die reffectatie of wedertewerkstelling moet aan twee voorwaarden voldoen:

- 1) voor de volledige duur van het schooljaar,
- 2) voor eenzelfde aantal uren als de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking,

De weigering kan niet als de eigen inrichtende macht voor "hetzelfde ambt" van het personeelslid een vacante betrekking heeft.

7. Iedere reffectatie of wedertewerkstelling kan geweigerd worden als het personeelslid afstand doet van wachtgeld.

Een afstand van wachtgeld geldt steeds voor een volledig schooljaar.

Een afstand van wachtgeld kan niet of neemt een einde in het geval de eigen inrichtende macht een definitieve vacature heeft binnen "hetzelfde ambt".

Een schoolbestuur kan een personeelslid niet dwingen voor het gedeelte van de afstand van salaris in dienst te komen voor een reffectatie of wedertewerkstelling in een niet-vacante betrekking, voor een wedertewerkstelling in een vacante betrekking of voor een opdracht van minder dan een schooljaar.

Voor een periode van 5 jaar van afstand van wachtgeld blijven de pensioenrechten gewaarborgd. Dit betekent dat men voor het pensioen ervan uitgaat dat de opdracht van vaste benoeming is blijven doorlopen gedurende die 5 jaar. Na 5 jaar wordt voor het pensioen alleen nog rekening gehouden met de nog effectief bezoldigde opdrachten in het onderwijs.

Een afstand van wachtgeld geldt voor een onbeperkte periode bij het opstellen van de administratieve anciënniteit.

AANDACHT :

Bij een afstand van wachtgeld voor de volledige opdracht is er geen recht meer op kinderbijslag.

Bij een afstand van wachtgeld voor een gedeeltelijke opdracht blijft in principe het recht op kinderbijslag behouden in het stelsel van het onderwijspersoneel. Een uitzondering is evenwel als er een samenloop is met het stelsel van de kinderbijslag voor de zelfstandigen. In dit geval moet er nog een bezoldiging of een prestatie zijn in het onderwijs voor ten minste een halve opdracht.

7.4. SPECIFIEKE GEVALLEN WAARBIJ EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING NIET KAN GEWEIGERD WORDEN

1. ZIEKTEVERLOF

Medische problemen zijn geen reden om een reffectatie of een wedertewerkstelling te weigeren. Een reffectatie of wedertewerkstelling die conform de reglementering is, blijft geldig ongeacht een eventueel ziekteverlof van het personeelslid. Het ziekteverlof is hoogstens aanleiding tot het aanstellen van een personeelslid ter vervanging van het gereffecteerd of weder tewerkgesteld personeelslid.

Dat tweede personeelslid kan een ter beschikking gestelde zijn wegens ontstentenis van betrekking of een tijdelijk personeelslid.

2. VERLOF, AFWEZIGHEID OF TERBESCHIKKINGSTELLING

De inrichtende machten wijzen een reffectatie of wedertewerkstelling toe aan de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en een verlofstelsel hebben (verlof, afwezigheid, een andere terbeschikkingstelling dan de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking). De verplichtingen tot reffectatie en wedertewerkstelling gelden ook voor dat gedeelte van de vaste benoeming waarvoor er een verlofstelsel is.

Ingevolge het verlofstelsel van de gereffecteerde of de weder tewerkgestelde is er een vervanging door een ander personeelslid. Dat ander personeelslid kan een ter beschikking gestelde zijn wegens ontstentenis van betrekking of een tijdelijk personeelslid.

3. MANNELIJKE OF VROUWELIJKE LEERLINGEN

Het feit dat de reffectatie of de wedertewerkstelling zich situeert in een opdracht met enkel meisjes of enkel jongens is geen reden voor het weigeren van de opdracht.

4. AVOND- EN/OF NACHTDIENSTEN

Indien een personeelslid vastbenoemd is voor een ambt dat gebruikelijk avond- en/of nachtdiensten omvat, dient het deze taken te vervullen. Er wordt vanuit gegaan dat het personeelslid bij de vaste benoeming akkoord is gegaan met het uitvoeren van de avond- en/of nachtdiensten.

Dit is niet anders wanneer het personeelslid verplicht wordt een opdracht op te nemen in een andere instelling dan deze van de vaste benoeming. Indien avond- en/of nachtdiensten tot het ambt behoren waarvoor het personeelslid vastbenoemd is, kan het geen reffectatie of wedertewerkstelling weigeren met dergelijke taken.

Het is dan ook gebruikelijk geworden om voor de personeelsleden die een vaste benoeming bezitten voor een ambt zonder avond- en/of nachtdiensten, een reffectatie of wedertewerkstelling uit te werken waarbij die diensten niet voorkomen.

5. PRESTATIEREGELING VAN DE WEDERTEWERKSTELLING

Personeelsleden die weder tewerkgesteld worden, moeten alle rechten en plichten nakomen van het "ander ambt". Het gaat niet alleen om het inhoudelijke takenpakket, maar ook om de prestatieregeling en de verlofregeling. Een personeelslid dat weder tewerkgesteld wordt, kan het "ander ambt" niet weigeren omdat er een eigen verlof- of prestatieregeling is.

VOORBEELD :

*Een leraar secundair onderwijs (20/20) waarvoor er geen reffectatie is, kan een volledige wedertewerkstelling bekomen in een nog te begeven betrekking van opvoeder (36/36). De leraar oefent geen betrekking uit van 20/36 als opvoeder, maar een **opdracht van 36/36**.*

6. INSTELLING IN DEZELFDE GEMEENTE

Een reffectatie of wedertewerkstelling kan niet worden geweigerd wanneer een personeelslid wordt gereffecteerd of weder tewerkgesteld in de eigen instelling met inbegrip van alle vestigingsplaatsen die deze instelling heeft.

Dit geldt evenzeer wanneer een personeelslid wordt gereffecteerd of weder tewerkgesteld in een instelling of vestigingsplaats gelegen in dezelfde gemeente als deze waar het personeelslid op de vooravond van zijn terbeschikkingstelling tewerkgesteld was.

DEEL VIII: NA DE REAFFECTATIE EN DE WEDERTEWERKSTELLING

De schoolbesturen hebben de verplichting om de door hen ter beschikking gestelde personeelsleden zoveel mogelijk te voorzien van een reffectatie en een wedertewerkstelling. Hiervoor zijn er een aantal reglementaire bepalingen opgesteld (zie DEEL V) en kennen we de werkzaamheden van de reffectatiecommissies. (zie DEEL VI).

Nadat alle mogelijkheden van reffectatie of wedertewerkstelling zijn nagezien, blijft er een groep van personeelsleden die ter beschikking gesteld blijven wegens ontstentenis van betrekking zonder opdracht in een organieke betrekking in het onderwijs. Personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking en voor wie ook de Vlaamse reffectatiecommissie geen organieke reffectatie of wedertewerkstelling vindt, worden door deze commissie ambtshalve aangeduid voor het uitoefenen van administratieve ondersteuning in een scholengemeenschap. Zij worden op basis van lokale afspraken ingezet binnen de scholengemeenschap. Daarnaast zijn er alsnog kansen op tewerkstelling buiten het onderwijs en dient men pedagogische taken uit te oefenen zolang men geen reffectatie of wedertewerkstelling toegewezen gekregen heeft.

8.1. PEDAGOGISCHE TAKEN

8.1.1. WIE ?

Sommige personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en geen of een onvolledige reffectatie of wedertewerkstelling bezitten, verrichten pedagogische taken. De volgende personeelsleden zijn verplicht om pedagogische taken op te nemen :

- ⇒ volledig ter beschikking gesteld met een onvolledige reffectatie of wedertewerkstelling;
- ⇒ gedeeltelijk ter beschikking gesteld met geen of een onvolledige reffectatie of wedertewerkstelling.

Het merkwaardige is dat de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking voor een volledige opdracht en geen reffectatie of wedertewerkstelling bezitten, formeel niet verplicht zijn om pedagogische taken uit te voeren. Deze personeelsleden verrichten geen enkele prestatie ten dienste van het onderwijs of van de gemeenschap, maar ontvangen wel verder het salaris van vaste benoeming.

8.1.2. WAAR ?

Het is zo dat de pas opgesomde personeelsleden niet alleen pedagogische taken moeten opnemen, maar dat de schoolbesturen verplicht zijn voor deze personeelsleden pedagogische taken te voorzien.

Pedagogische taken worden vooreerst ingericht door het schoolbestuur dat het personeelslid heeft ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. In het geval deze inrichtende macht geen gebruik wil of kan maken van de pedagogische taken, worden ze uitgevoerd bij het schoolbestuur van reffectatie of wedertewerkstelling of bij een ander schoolbestuur.

8.1.3. HOEVEEL ?

Voor wat betreft de omvang van de te verrichten pedagogische taken, is het de bedoeling dat het aantal uren verbonden aan de vaste benoeming hersteld wordt. De personeelsleden oefenen pedagogische taken uit naar rato van het gepondereerd volume van de opdracht waarvoor zij ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking.

VOORBEELD :

Ter beschikking gesteld voor 22/22 :

⇒ wedertewerkstelling voor 18/36 als opvoeder (11/22);

⇒ pedagogische taken voor 11u (11/22)

8.1.4. WELKE ?

Hierbij worden een aantal voorbeelden opgesomd van aanvaardbare pedagogische taken in het onderwijs voor het onderwijzend personeel :

integratie van nieuwe leerkrachten, behandelen van vakdidactische of algemene pedagogische documentatie, ondersteunen van nieuwe of bestaande leerplannen, pedagogische coördinatie tussen de leerkrachten, zorg voor de didactische hulpmiddelen en technische uitrusting, coördinatie tussen verschillende instellingen van één inrichtende macht of in één bepaalde gemeente of stad, hulp bij de organisatie van de klasseraden, individuele begeleiding of inhaallessen, schoolbibliotheek en bijstand bij de organisatie van extra-muros activiteiten. Voor het niet-onderwijzend personeel betekent het uitoefenen van pedagogische taken dat de vroegere activiteiten kunnen worden verder gezet als niet-verantwoordelijke medewerker van de effectieve titularis.

8.2. ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING VAN EEN SCHOLENGEMEENSCHAP

Na de toepassing van de procedures van reffectatie en wedertewerkstelling kan een personeelslid dat geen of een onvoldoende reffectatie of wedertewerkstelling heeft in een organieke betrekking, aangesteld worden als administratieve ondersteuning van een scholengemeenschap door de Vlaamse reffectatiecommissie.

Van zodra er een organieke vacature of een reffectatie of wedertewerkstelling voorhanden is tot het einde van het schooljaar, houdt de aanstelling als administratieve ondersteuning op. Voor de rest gelden de principes van de bestendigheid van reffectatie en wedertewerkstelling en is er de mogelijkheid tot opschorting van de wedertewerkstelling als administratieve ondersteuning voor reffectaties van korte duur.

In de praktijk is het zo dat zolang er geen of een onvoldoende reffectatie of wedertewerkstelling is, de aanstelling als administratieve ondersteuning over de schooljaren heen loopt.

De aanstelling als administratieve ondersteuning van een scholengemeenschap wordt beschouwd als een wedertewerkstelling voor de bezoldiging. In deze niet organieke betrekking is natuurlijk geen vaste benoeming en vervanging mogelijk.

8.3. TEWERKSTELLING BUITEN HET ONDERWIJS

Sommige personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking kunnen op eigen initiatief een tewerkstelling opnemen buiten het onderwijs. Ze kunnen in de tewerkstelling buiten het onderwijs stappen op voorwaarde dat ze niet of niet volledig gereffecteerd of wedertewerkgesteld zijn in een organieke betrekking in het onderwijs.

Diegenen die in aanmerking komen en die al weder tewerkgesteld zijn in een organieke opdracht, kunnen ook de tewerkstelling buiten het onderwijs opnemen op voorwaarde dat ze een ruil organiseren met een ander personeelslid. Dat ander personeelslid moet ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en daarbij geen of een onvoldoende reffectatie of wedertewerkstelling bezitten.

De tewerkstelling buiten het onderwijs is mogelijk in de sectoren Gezondheidszorg, Bejaardenzorg, Gehandicaptenzorg, Bijzondere Jeugdbijstand, Kind en Gezin en bij de Bos- en Natuureducatieve centra. Bovendien is de tewerkstelling ook mogelijk in de erkende jeugdinitiatieven in de sportsector en de educatieve projecten in de culturele sector.

De tewerkstelling buiten het onderwijs wordt voor de bezoldiging beschouwd als een wedertewerkstelling. De personeelsleden blijven de administratieve en geldelijke voordelen van de vaste benoeming in het onderwijs behouden. De instelling dient wel een gedeelte van de bezoldiging terug te storten aan het departement.

De tewerkstelling buiten het onderwijs eindigt op twee manieren:

1. Het personeelslid laat het schoolbestuur weten dat het een reffectatie of een wedertewerkstelling wenst te bekomen in het onderwijs. In het geval het schoolbestuur, de scholengemeenschap en de scholengroep geen reffectatie of wedertewerkstelling kunnen aanbieden vanaf 1 september, wordt de Vlaamse reffectatiecommissie op de hoogte gebracht.
2. Het schoolbestuur van het personeelslid heeft een definitieve vacature in "hetzelfde ambt". Het schoolbestuur kan een personeelslid met een tewerkstelling buiten het onderwijs dus niet verplichten om terug te keren voor een reffectatie of wedertewerkstelling in een niet-vacante betrekking of voor een wedertewerkstelling in een vacante betrekking.

DEEL IX: DE BEZOLDIGING VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING

9.1. DE VOLLEDIGE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ZONDER REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING.

9.1.1. ALGEMEEN

Een personeelslid dat volledig ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en niet in het bezit is van enige reffectatie of wedertewerkstelling, ontvangt gedurende twee jaar een WACHTGELD. Dat wachtgeld is gelijk aan het laatste salaris die betrokkene genoot voorafgaand aan de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking. Dat laatste salaris houdt geen rekening met eventuele verlofstelsels, maar wel met de opdracht waarvoor er een vaste benoeming werd opgesteld.

Vanaf het derde jaar wordt het wachtgeld elk jaar met 20% verminderd. Die vermindering moet evenwel een minimum aan inkomen garanderen. Het wachtgeld mag niet lager zijn dan zoveel maal 1/30 van het salaris vóór de terbeschikkingstelling, als het personeelslid op de datum van terbeschikkingstelling dienstjaren telt. Personeelsleden met 30 dienstjaren op de datum van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, zullen geen vermindering ondergaan van hun salaris.

VOORBEELD :

Een personeelslid is ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking voor een volledige opdracht op 1 september 1989. Vanaf dezelfde datum oefent betrokkene noch een reffectatie, noch een wedertewerkstelling uit. Betrokkene heeft 15 dienstjaren met een salaris op 31 augustus 1989 van 25.000 EUR..

Er wordt een wachtgeld uitbetaald aan 100 % van het laatste salaris gedurende de eerste twee jaren: de periode van 1 september 1989 tot en met 31 augustus 1991. In de periode van 1 september 1991 tot 31 augustus 1992 en in de periode van 1 september 1992 tot 31 augustus 1993 wordt respectievelijk uitbetaald een wachtgeld aan 80% en aan 60% van het salaris van 31 augustus 1989.

Op 1 september 1993 wordt als wachtgeld niet 40 % van het laatste salaris uitbetaald. Dit zou betekenen dat men onder het te garanderen minimum komt. Het wachtgeld op die datum wordt bekomen door een berekening, nl. 15/30 van 25.000 EUR. In dit voorbeeld kan het wachtgeld niet minder dan de helft bedragen van het laatste salaris, zijnde het salaris van 31 augustus 1989.

9.1.2. TERMIJNEN

Een terbeschikkingstelling wegens volledige ontstentenis van betrekking kan beëindigd worden doordat het personeelslid terug titularis wordt of door een mutatie of door een nieuwe affectatie.

In dit geval heeft het personeelslid bij een volgende terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking opnieuw recht op de volledige regeling van het wachtgeld zoals hierboven aangegeven (twee jaar wachtgeld met een volledig salaris en vervolgens een jaarlijkse vermindering met 20%, rekening houdende met het te garanderen minimum).

De termijn van twee jaar met een wachtgeld aan 100 % van het salaris, wordt onderbroken door een reffectatie of een wedertewerkstelling, het volgen of geven van erkende nascholing of navorming en het volledig afstand doen van wachtgeld of wachtgeldtoelage. Binnen één terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking betekent een reffectatie of wedertewerkstelling dat de hierboven aangegeven bepalingen inzake het wachtgeld niet gelden. Ze gelden niet voor de duur van de reffectatie of wedertewerkstelling. Het personeelslid krijgt bij een reffectatie of wedertewerkstelling het salaris verbonden aan de vaste benoeming.

De bezoldiging van de volledige terbeschikkingstelling zonder reffectatie of wedertewerkstelling is beperkt in de tijd. De betalingen zijn beperkt tot de periode die bestaat uit diensten die voor de berekening van het rustpensioen in aanmerking komen. De periodes van terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking worden niet in aanmerking genomen.

VOORBEELD :

Een leraar wordt op 1 september 1990 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Hij bezit 15 jaar dienst in het onderwijs.

Hij functioneert in het schooljaar 1995-1996 als leraar en voor het overige is hij niet in het bezit van een reffectatie of wedertewerkstelling.

In de periode van 1 september 1990 tot en met 31 augustus 2006 valt hij onder de toepassing van de pas beschreven bezoldigingsregeling, nl. twee jaar wachtgeld met een volledig salaris en vervolgens een jaarlijkse vermindering met 20%, rekening houdende met het te garanderen minimum (15/30).

Op 1 september 2006 blijft hij verder ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, maar het werkstation betaalt geen wachtgeld meer uit.

Een laatste beperking inzake de duur van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking is, dat men niet kan verder fungeren in het onderwijs wanneer de volgende feiten zich voordoen:

- ⇒ ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking zonder een reffectatie of wedertewerkstelling;
- ⇒ pensioen;
- ⇒ 30 dienstjaren tellen die voor de berekening van het pensioen in aanmerking komen.

In dit geval moet het personeelslid met pensioen de eerste dag van de maand volgend op het bereiken van de pensioenleeftijd.

9.2. DE VOLLEDIGE ONTSTENTENIS VAN BETREKKING MET EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING EN DE GEDEELTELIJKE ONTSTENTENIS VAN BETREKKING.

In beide gevallen bekommt het personeelslid het salaris voor de opdracht waarvoor het vastbenoemd is.

In het geval de bezoldiging van de effectieve prestaties lager is dan de bezoldiging van de vaste benoeming, wordt mits een terbeschikkingstelling dit laatste uitbetaald.

VOORBEELD :

Een leraar secundair onderwijs is ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van een volledige betrekking in de eerste graad secundair onderwijs met de salarisschaal 301. Na uitputting van alle procedures van reffectatie (leraar secundair onderwijs) wordt er een wedertewerkstelling uitgewerkt. De leraar secundair onderwijs wordt belast met een nog te begeven opdracht van opvoeder waar de salarisschaal 158 aan verbonden is. Op basis van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking blijft de leraar secundair onderwijs verder bezoldigd voor een volledige opdracht met de salarisschaal 301.

VOORBEELD :

Een leraar is vastbenoemd voor 12/20 met de salarisschaal 501. Hij wordt op 1 september ter beschikking gesteld wegens volledige ontstentenis van betrekking voor 12/20.

De reffectatiecommissie van de scholengroep vindt voor betrokkene een tijdelijke functie met 8/36 als opvoeder voor een periode van 1 oktober tot en met 30 april. Vanaf 1 mei is er geen functie meer voor betrokkene.

Als volledig ter beschikking gestelde valt hij onder twee systemen van bezoldiging:

- ⇒ voor de periode van 1 september tot en met 30 september en vanaf 1 mei wordt er een wachtgeld toegekend volgens de bepalingen van punt 9.1.1 en 9.1.2;
- ⇒ in de periode van 1 oktober tot en met 30 april wordt het salaris uitbetaald die betrokkene genoot op 31 augustus voorafgaand (12/20 met de salarisschaal 501 aan 100%).

VOORBEELD :

Een directeur is ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van een volledige betrekking met de salarisschaal 511. Na uitputting van alle procedures van reffectatie (directeur) wordt er een wedertewerkstelling uitgewerkt. De directeur met een diploma van licentiaat wordt belast met een nog te begeven opdracht van leraar waar de lagere salarisschaal 501 aan verbonden is.

Op basis van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking blijft de directeur verder bezoldigd voor een volledige opdracht met de salarisschaal 511.

9.3. DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ZIEKTE EN VERVOLGENS DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING

Personeelsleden die langdurig ziekteverlof opnemen, hebben op een bepaald ogenblik het recht uitgeput op bezoldigd ziekteverlof. Ze staan ter beschikking wegens ziekte.

Het kan nu voorkomen dat een personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ziekte en vervolgens ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking. In dit geval blijft het wachtgeld vastgesteld voor de terbeschikkingstelling wegens ziekte, verder lopen.

Het personeelslid ontvangt slechts het wachtgeld ingevolge de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking indien Medex het geschikt verklaart voor het ambt van vaste benoeming.

9.4. SANCTIES

De sancties op de niet naleving van de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling zijn drievoudig.

1. In het geval het personeelslid ten onrechte weigert een reffectatie of wedertewerkstelling op te nemen, wordt er volledig of gedeeltelijk geen salaris of wachtgeld uitbetaald door het werkstation.

VOORBEELD :

Een personeelslid neemt een reffectatie (10/20 vanaf 1 november) niet op omwille van de afstand tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Achteraf wordt vastgesteld door het werkstation dat de reffectatie rekening houdende met de RVA- reglementering wel passend is en dat de afstand geen reden kan zijn voor de weigering. In dit geval wordt 10/20 voor een periode van 1 november tot de daaropvolgende 31 augustus niet in betaling gesteld of teruggevorderd.

2. Wanneer de schoolbesturen de reglementering niet nakomen, wordt de bezoldiging van de betrokken personeelsleden volledig of ten dele teruggevorderd of niet uitbetaald.

VOORBEELD :

Een inrichtende macht heeft in dezelfde gemeente een drietal scholen. In één bepaalde school wordt een leraar ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Deze leraar bekomt geen reffectatie. In een andere school van die inrichtende macht is er een aanstelling van een tijdelijke leraar voor "hetzelfde ambt" als dat van de ter beschikking gestelde in een vacante of niet-vacante betrekking.

Deze personeelsbewegingen hebben tot gevolg dat de tijdelijke leraar niet kan bezoldigd worden door het werkstation.

Zo er toch een bezoldiging was, wordt deze teruggevorderd van de inrichtende macht.

3. De vaste benoeming is steeds onder voorbehoud dat men de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling volgt.

Is dit niet het geval, dan zal de vaste benoeming volledig of ten dele niet tegenstelbaar zijn ten opzichte van de Vlaamse overheid.

VOORBEELD :

Een schoolbestuur heeft in dezelfde gemeente twee scholen. In één bepaalde school wordt een leraar ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Deze leraar krijgt geen reffectatie in een betrekking in de andere school van die inrichtende macht en derhalve is de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling niet nagekomen.

Diezelfde inrichtende macht stelt nu een vaste benoeming op als leraar in de andere school.

Het gaat om een leraar die vast benoemd wordt in de bestaande vacante betrekking.

Het werkstation zal deze laatste vaste benoeming niet aanvaarden.

Dit voorbeeld geldt uiteraard maar indien de betrokken leraars zich situeren binnen éénzelfde "hetzelfde ambt".

9.5. TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING EN EEN NIEUWE VASTE BENOEMING

Een ter beschikking gestelde wordt opnieuw voorgesteld voor een vaste benoeming. Betrokene is voor 2/20 vast benoemd en ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking voor deze twee uur. Hetzelfde personeelslid wordt voorgesteld voor een nieuwe vaste benoeming van 10/20 binnen dezelfde inrichtende macht waarvan 2/20 reffectatie. Het is niet zo dat hij nu een vaste benoeming bezit voor 12/20.

De Vlaamse overheid zal in totaal een vaste benoeming aanvaarden voor 10/20. De terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking (2/20) wordt in dit geval beëindigd en de vaste benoeming voor 10/20 komt in de plaats.

Dit standpunt is gesteund op artikel 8 § 1 van het decreet betreffende het onderwijs III van 9 april 1992.

