



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

Voor Het Deeltijds Kunstonderwijs

Woord Vooraf

Deze cursus biedt voor het deeltijds kunstonderwijs een overzicht aan van de voornaamste reglementaire bepalingen inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling. Het was niet mogelijk om alle mogelijke voorschriften ter zake 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. De bestaande 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.

DEEL I: BRONVERMELDING.....	1
DEEL II: ALGEMENE BEPALINGEN.....	3
2.1. INRICHTENDE MACHT.....	3
2.2. HETZELFDE AMBT en ANDER AMBT.....	3
2.3. REAFFECTATIE en WEDERTEWERKSTELLING.....	9
2.4. BETREKKING NIET VATBAAR VOOR REAFFECTATIE of WEDERTEWERKSTELLING.....	11
2.5. DE VACATURE.....	12
DEEL III: WAT GAAT VOORAF AAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?	14
3.1. VERDELING VAN DE BETREKKINGEN ONDER DE VASTBENOEMDE PERSONEELSLEDEN.	14
3.2. VOORAFGAANDE MAATREGELEN	16
DEEL IV: WANNEER WORDT EEN PERSONEELSLID TER BESCHIKKING GESTELD WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?	18
4.1. DE DIENSTANCIENNITEIT.....	18
4.2. DE INGANGSDATUM.....	19
4.3. AAN WELKE SCHOOL WORDT EEN PERSONEELSLID TER BESCHIKKING GESTELD WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ?	19
4.4. BIJZONDERE OORZAKEN VAN EEN TER BESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING.....	20
DEEL V: REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING DOOR DE INRICHTENDE MACHTEN.....	24
5.1. DE VOLGORDE VAN REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING.....	24
5.2. BESTENDIGHEID VAN REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING.....	26
5.3. REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING BIJ VOORRANG IN VACANTE BETREKKINGEN.....	30
5.4. REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING EN VASTE BENOEMINGEN.....	31
DEEL VI: DE REAFFECTATIECOMMISSIES.....	32
6.1. DE REAFFECTATIECOMMISSIE VAN DE SCHOLENGROEP.....	32
6.2. DE INTERPROVINCIALE REAFFECTATIECOMMISSIES	32
6.3. DE VLAAMSE REAFFECTATIECOMMISSIE.....	33
DEEL VII: RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE PERSONEELSLEDEN EN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN	35
7.1. ALGEMEEN.....	35
7.2. BEZWAARSCHRIFTEN.....	35
7.3. LIMITATIEVE LIJST VAN REDENEN VOOR HET WEIGEREN VAN EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING	35

7.4. SPECIFIEKE GEVALLEN WAARBIJ EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING NIET KAN GEWEIGERD WORDEN.....	39
---	----

DEEL VIII: NA DE REAFFECTATIE EN DE WEDERTEWERKSTELLING. 41

8.1. PEDAGOGISCHE TAKEN	41
8.2. ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING	42
8.3. TEWERKSTELLING BUITEN HET ONDERWIJS	43

DEEL IX: DE BEZOLDIGING VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING

WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING..... 45

9.1. DE VOLLEDIGE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING ZONDER REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING.....	45
9.2. DE VOLLEDIGE ONTSTENTENIS VAN BETREKKING MET EEN REAFFECTATIE OF WEDERTEWERKSTELLING EN DE GEDEELTELIJKE ONTSTENTENIS VAN BETREKKING.....	47
9.3. PERSONEELSLEDEN VASTBENOEMD IN HOOFDAMBT EN TIJDELIJK IN BIJBETREKKING.....	48
9.4. PERSONEELSLEDEN VASTBENOEMD IN HOOFDAMBT EN VASTBENOEMD IN BIJBETREKKING	48
9.5. DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ZIEKTE EN VERVOLGENS DE TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING.....	49
9.6. SANCTIES	49
9.7. TERBESCHIKKINGSTELLING WEGENS ONTSTENTENIS VAN BETREKKING EN EEN NIEUWE VASTE BENOEMING	50

DEEL I: BRONVERMELDING

1. DECREET BETREFFENDE HET ONDERWIJS III van 9 april 1992: artikel 2 tot 10
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 terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelag
4. [Omzendbrief van 15 juni 2015](#) – PERS/2015/03: Elektronisch communiceren van gegevens over terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking naar het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) of het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenonderwijs en Studietoelagen(AHOVOS)
5. [OMZENDBRIEF van 28 juli 2003](#) – Pers/2003/08: De reffectatie- en wedertewerkstellingsregeling voor de inrichtende machten en de personeelsleden tewerkgesteld in het niet-tertiair onderwijs
6. [OMZENDBRIEF van 22 februari 1993](#) inzake afstand van salaris en het begrip gelijkwaardige betrekking (OND/I/6/SH/nc)
7. [OMZENDBRIEF van 4 juni 2007](#) - Personeelslid voor 1 september 2014 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking na een beslissing van MEDEX. - Personeelslid definitief ongeschikt verklaard om zijn ambt uit te oefenen, doch geschikt bevonden voor een specifieke functie (PERS/2007/02)
8. [OMZENDBRIEF van 18 augustus 2009](#) – Advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer – Personeelsleden die het recht van een procedure tot re-integratie inroepen. (PERS/2009/09)

Opmerking : Bovenvermelde decreten, besluiten en omzendbrieven kan u raadplegen op de site van het ministerie van Onderwijs en Vorming. U surft naar: [---

Terbeschikkingstelling Wegens Ontstentenis Van Betrekking, De Reffectatie,
De Wedertewerkstelling En De Toekenning Van Een Wachtgeld
Of Wachtgeldtoelage Voor Het Deeltijds Kunst Onderwijs](http://data-</p></div><div data-bbox=)

onderwijs.vlaanderen.be/edulex/ of via de site van de cursus schoolsecretariaten:
<http://www.agodi.be/cursusmateriaal-personeelssecretariaten-so-en-dko>

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), betrekking niet vatbaar voor reffectatie of wedertewerkstelling (2.4.) en vacature (2.5.).

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 gemeentelijk onderwijs is de gemeenteraad inrichtende macht. Het is wel zo dat bij delegatie een aantal taken van inrichtende macht worden uitgeoefend door het College van Burgemeester en Schepenen.

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.

In andere aangelegenheden (vaste benoeming, voorrangsregeling, overgangsbepalingen, e.a.) kent men het begrip niet en is het niet van toepassing.

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.

1. HOE BEPAAL JE WAT "HETZELFDE AMBT" IS?.

Voor alle opdrachten die behoren tot 'hetzelfde ambt' van een personeelslid bestaan er rechten en plichten. Dit betekent dat een personeelslid nooit kan weigeren een betrekking op te nemen die voor hem tot 'hetzelfde ambt' behoort. Anderzijds is de inrichtende macht steeds verplicht de opdrachten die 'hetzelfde ambt' zijn voor een bepaald personeelslid, aan hem aan te bieden.

De omschrijving van 'hetzelfde ambt' gebeurt aan de hand van een aantal criteria die met het ambt, het vak, de salarisschaal en het niveau te maken hebben.

Ambt.

'Hetzelfde ambt' is in de eerste plaats beperkt tot het ambt waarin het personeelslid vastbenoemd is. Men kan enkel vast benoemd worden voor een ambt dat opgenomen is in de reglementering tot rangschikking en indeling van de ambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het administratief en opvoedend hulp personeel in het deeltijds kunstonderwijs.

In het DKO gaat dit over de volgende ambten:

- leraar
- begeleider
- opsteller

- studiemeester-opvoeder (uitdovend)
- directeur

Vak en specialiteit.

Voor het ambt van leraar wordt 'hetzelfde ambt' verder beperkt tot:

- a) een leeropdracht in hetzelfde vak of dezelfde specialiteit, en voor technische, artistieke of kunstvakken, in de vakken die behoren tot dezelfde specialiteit, waarvan het personeelslid op 30 juni van het voorgaand schooljaar titularis was en waarvoor hij het vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit.
- b) een leeropdracht in elk vak of elke specialiteit, andere dan bedoeld in a), en wanneer het technische, artistieke of kunstvakken betreft, de vakken die behoren tot dezelfde specialiteit, waarvoor het personeelslid het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit ofwel het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs onder de voorwaarde dat hij dat vak gedurende een ononderbroken periode van ten minste zes maanden onderwezen heeft in de loop van de laatste vijf schooljaren.

Individueel vak of ander vak.

In de studierichtingen 'muziek', 'woordkunst' en 'dans' wordt voor 'hetzelfde ambt' bovendien een onderscheid gemaakt tussen de zogenaamde individuele vakken en de andere vakken. Individuele vakken zijn de vakken met maximum 4 leerlingen als groeperingsnorm ([artikel 11](#) van het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1990 houdende organisatie van het deeltijds kunstonderwijs, studierichtingen "Muziek", "Woordkunst" en "Dans").

Salarisschaal.

'Hetzelfde ambt' levert minstens een gelijke salarisschaal op.

Niveau.

Voor de toepassing van 'hetzelfde ambt' wordt een onderscheid gemaakt tussen het lager secundair niveau en het hoger secundair niveau.

Lager secundair niveau = lagere graad en middelbare graad

Hoger secundair niveau= hogere graad en specialisatiegraad beeldende kunst

Uitzondering: het onderscheid tussen lager en hoger secundair niveau wordt in de studierichtingen 'muziek', 'woordkunst' en 'dans' niet gemaakt voor leeropdrachten in individuele vakken in dezelfde specialiteit; daarbij wordt dan ook geen rekening gehouden met een verschil in de weddenschaal. Een opdracht in dezelfde specialiteit in

een individueel vak behoort dus tot 'hetzelfde ambt' ook al bevindt zij zich op een ander niveau en ook al levert zij geen gelijke weddenschaal op.

VOORBEELD 1 :

Een vastbenoemd leraar DKO heeft de volgende diploma's: het diploma van meester in dramatische kunst, woordkunst en een bewijs van pedagogische bekwaamheid. Op 30 juni was hij belast met een opdracht van 12/22 Verbale vorming in de middelbare graad, bezoldigd aan salarisschaal 301. Dit is geen individueel vak.

Op 1 september kunnen er slechts 8/22 verbale vorming middelbare graad toegekend worden.

Vervolgens gebruikt de directie de definitie van "hetzelfde ambt" om te kunnen bepalen welke vakken het personeelslid nog moet opnemen om de volledige opdracht van vaste benoeming terug te herstellen.

Volgens de definitie van "hetzelfde ambt" moet het personeelslid zijn opdracht aanvullen met elk niet individueel vak waarvoor hij het vereist bekwaamheidsbewijs en dat ten minste dezelfde salarisschaal oplevert. In dit geval is dit Algemeen verbale vorming in de lagere graad, bezoldigd aan salarisschaal 301.

Andere mogelijkheid van vakken die binnen "hetzelfde ambt" vallen: Drama MG, Toneel MG, Voordracht MG, Repertoirestudie woordkunst HG, Voordracht HG en Welsprekendheid HG.

VOORBEELD 2 :

Een vastbenoemd leraar heeft de volgende diploma's: diploma hoger kunstonderwijs derde graad schilderkunst en een bewijs van pedagogische bekwaamheid. Op 30 juni was hij belast met een opdracht van 10/20 Tekenen HG, bezoldigd aan salarisschaal 501..

Op 1 september kunnen er slechts 7/20 tekenen HG toegekend worden.

Vervolgens gebruikt de directie de definitie van "hetzelfde ambt" om te kunnen bepalen welke vakken het personeelslid nog moet opnemen om de volledige opdracht van vaste benoeming terug te herstellen.

Volgens de definitie van "hetzelfde ambt" moet het personeelslid zijn opdracht aanvullen met elk vak waarvoor hij het vereist bekwaamheidsbewijs en dat ten minste dezelfde salarisschaal oplevert.

In dit geval is dit Specifiek Artistiek Atelier Schilderkunst hogere graad, bezoldigd aan salarisschaal 501.

Andere mogelijkheid van vakken die binnen "hetzelfde ambt" vallen: Specifiek Artistiek Atelier tekenkunst HG en SG.

VOORBEELD 3

Een vastbenoemd leraar heeft de volgende diploma's: laureaat piano en een bewijs van pedagogische bekwaamheid. Op 30 juni was hij belast met een opdracht van 8/20 in het individuele vak piano hogere graad, bezoldigd aan salarisschaal 347.

Op 1 september zijn er niet genoeg leerlingen in de hogere graad en kunnen er slechts 5/20 piano hogere graad toegekend worden.

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 in het individuele vak piano hogere graad aanvullen met elk individueel vak waarvoor hij het vereist bekwaamheidsbewijs heeft.

In dit geval is dit piano lagere graad, bezoldigd aan salarisschaal 301..

In de definitie van "hetzelfde ambt" is er een uitzondering voor individuele vakken. Deze uitzondering houdt in dat ook individuele vakken met een lagere salarisschaal, waarvoor het personeelslid een vereist bekwaamheidsbewijs heeft behoren tot "hetzelfde ambt"

Een aanvulling in het vak .

Andere mogelijkheid voor vakken die binnen 'hetzelfde ambt' vallen: piano middelbare graad, begeleidingspraktijk hogere graad.

2. Opgelet bij verdeling uren tussen opsteller en studiemeester-opvoeder!!

Een aantal instellingen hebben nog personeelsleden in dienst, vast benoemd in de uitdovende ambten van studiemeester-opvoeder. Bij een vermindering van de uren-opsteller beslist de inrichtende macht of zij de vermindering volledig plaatst in de groep van de studiemeester-opvoeder, volledig in de groep van opsteller of dat zij de vermindering verdeelt over beide groepen. Dit gebeurt op basis van de criteria die worden onderhandeld in het bevoegde lokaal comité.

2.2.2. ANDER AMBT

PRINCIPE

De definitie van "ander ambt" geldt voor de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en de wedertewerkstelling. In alle andere aangelegenheden (vaste benoeming, voorrangsbepalingen, 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 :

We nemen terug het hierbovenvermeld voorbeeld 2 van punt 2.2.1.

Voor een personeelslid met uren Tekenen HG (501) komen de uren Algemeen beeldende vorming LG (301), Waarnemingstekenen MG (301), Kleurstudie MG (301), Vormstudie MG (301) en Kunstinitiatie MG (301) in aanmerking voor het "ander ambt" omdat er voor deze vakken een lagere salarisschaal 301 wordt toegekend

2.2.3. HET VOLDOENDE GEACHT BEKWAAMHEIDSBEWIJS

Ondrachten 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 begeleider ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

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

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

Indien een vastbenoemd leraar het vereist bekwaamheidsbewijs heeft voor het ambt van begeleider kan hij bij een tekort aan uren-leraar weder tewerkgesteld worden als begeleider in de eigen school, in een andere school of in een ander onderwijsnet.

VOORBEELD :

Een vast benoemd leraar heeft het volgende bekwaamheidsbewijs: meester beeldende kunst, vrije kunsten, beeldhouwkunst en een BPB.

Op 1 september kan zijn volledige opdracht in het vak Specifiek Artistiek Atelier (SAA) beeldhouwkunst HG niet meer toegekend worden. Hij wordt ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Hij komt vooreerst in aanmerking voor reffectatie in "hetzelfde ambt". "Hetzelfde ambt" is samengesteld uit de volgende vakken: tekenen HG en SG, SAA beeldhouwkunst HG en SG.

Is dit niet mogelijk, dan werkt men een wedertewerkstelling uit in het "ander ambt" in de eigen school, in een andere school of in een ander onderwijsnet.. Het "ander ambt" bestaat uit de volgende vakken: Algemeen beeldende vorming LG, Kleurstudie MG, Vormstudie MG, Waarnemingstekenen MG en Kleurstudie MG. Het kan ook een toewijzing zijn in andere ambten dan het ambt van leraar DKO, indien het personeelslid hiervoor het vereist bekwaamheidsbewijs heeft of het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs mits akkoord.

Binnen het "ander ambt" vallen ook alle ambten waarvoor het personeelslid een vereist bekwaamheidsbewijs of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs (mits akkoord) heeft die behoren tot de volgende personeelscategorieën :

- Bestuurs- en onderwijzend personeel
- Opvoedend hulppersoneel
- Administratief personeel

2. 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.

VOORBEELD :

Er is geen verplichting voor een wedertewerkstelling van het wervingsambt van naar een eventueel nog te begeven betrekking in het bevorderingsambt van directeur.

2.4. 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 hoofdamt 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 leden van het administratief personeel;
- 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 be-

paalde 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 hoofdamt 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 of van andere scholen van de inrichtende macht opdrachten nodig hebben ofwel bij de verdeling van betrekkingen ofwel als reffectatie.

De immuniteit gaat pas in nadat de eerste reffectatiecommissie haar werkzaamheden heeft vervuld. Voor het gesubsidieerd onderwijs is dit de Vlaamse reffectatiecommissie. Voor het gemeenschapsonderwijs is dit de reffectatiecommissie van de scholengroep.

2.5. 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 begeven 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 een 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 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 inschrijvingen, het minimumlessenrooster, e.a. wordt het globale pakket uren-leraar verdeeld over de verschillende vakken die men inricht. Vervolgens kent de inrichtende macht de uren-leraar toe aan haar vastbenoemd personeel.

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 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 opsteller, 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 DKO of van begeleider. "Hetzelfde ambt" voor een vastbenoemde leraar DKO bestaat alleen uit uren-leraar en niet uit opdrachten opsteller.

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" is beperkt tot de vaste benoemingen 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 taken 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.

VOORBEELD :

Een personeelslid is op 30 juni vast benoemd voor 11/22 begeleider en voor 4/20 leraar DKO. Betrokkene heeft op 1 september daaropvolgend recht op opdrachten van begeleider en van leraar DKO.

"Hetzelfde ambt" van begeleider geldt voor een gepondereerd volume van 5.000/10.000 en "hetzelfde ambt" als leraar DKO bestaat uit een gepondereerd volume van 2.000/10.000.

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 DKO 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 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 MAATREGELLEN

Als de inrichtende macht in een bepaald 'hetzelfde ambt' niet genoeg uren-leraar 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.

In het gemeenschapsonderwijs neemt de inrichtende macht de voorafgaande maatregelen onder alle personeelsleden behorend tot dezelfde school.

In het gesubsidieerd onderwijs neemt de inrichtende macht de voorafgaande maatregelen onder alle personeelsleden behorend tot dezelfde school of tot de scholen die deze inrichtende macht tot stand gebracht heeft op het grondgebied van dezelfde gemeente.

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 hoofdamt.
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 :

Op 30 juni drie leraars aangesteld in het vak Specifiek artistiek atelier (SAA) schilderkunst HG.

- *Leraar A is vastbenoemd*
- *Leraar B is deels vast benoemd (zowel in SAA schilderkunst als in een vak uit de middelbare graad) en deels tijdelijk(enkel uren SAA schilderkunst). Hij heeft een aanstelling die een voltijdse betrekking overschrijdt.*
- *Leraar C is tijdelijk.*

Op 1 september worden de uren SAA schilderkunst verminderd. De inrichtende macht treft volgende voorafgaande maatregelen:

Een einde stellen aan de tijdelijke uren SAA schilderkunst die de voltijdse betrekking van leraar B overschrijden.

Indien het tekort nog niet is weggewerkt een einde stellen aan de tijdelijke uren van leraar C en/of de andere tijdelijke uren SAA schilderkunst van leraar B.

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.

4.1. DE DIENSTANCIËNNITEIT

Het principe van de kleinste dienstanciënniteit geldt voor alle ambten in het gemeenschapsonderwijs en in het gesubsidieerd onderwijs.

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 administratief en opvoedend hulppersoneel: dit zijn de ambten van opsteller en studiemeester-opvoeder,
- ⇒ 24 jaar voor de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel: dit zijn de ambten van leraar, begeleider en directeur.

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

De ingangsdatum van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking is in principe steeds 1 september.

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

4.3.1. In het DKO 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.

4.3.2. Voor het gesubsidieerd officieel onderwijs kan er een keuze gemaakt worden in verband met de school waar het personeelslid ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking. De keuze geldt voor alle personeelsleden van de inrichtende macht.

De inrichtende macht kan de terbeschikkingstelling opstellen per school. In de school waar de vermindering van prestaties zich voordoet wordt het personeelslid met de minste anciënniteit in een bepaald "hetzelfde ambt" ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

De inrichtende macht kan ook beslissen om de terbeschikkingstelling aan te duiden rekening houdende met het personeel van het geheel van de instellingen die de inrichtende macht heeft op het grondgebied van één bepaalde gemeente. Twee scholen van eenzelfde inrichtende macht maar in verschillende gemeenten worden dus niet als één geheel gezien voor wat betreft het ter beschikking stellen wegens ontstentenis van betrekking.

Eens de keuze gemaakt is, geldt deze voor een periode van zes jaar of voor de lopende of aanvangende legislatuur voor het officieel onderwijs.

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. MEDEX – CEL PENSIOENEN (WERKWIJZE TOT 1 SEPTEMBER 2014)

Een personeelslid kan wegens een langdurige ziekte, het recht uitputten op bezoldigd ziekteverlof. Het personeelslid wordt dan ter beschikking gesteld wegens ziekte met een verminderd salaris. Verder wordt het uitgenodigd door Medex – Cel Pensioenen. Dit orgaan kan diverse beslissingen nemen. Eén ervan is een verklaring van definitief ongeschikt voor het ambt van vaste benoeming, maar nog geschikt voor een door Medex aangeduide tewerkstelling in het onderwijs.

Voor de herinschakeling van vastbenoemde personeelsleden die definitief arbeidsongeschikt zijn, geldt vanaf 1 september 2014 een nieuwe werkwijze. Het doel is om door meer overleg tussen het schoolbestuur, het personeelslid en eventueel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en door deskundig advies, de mogelijkheden tot tewerkstelling van het personeelslid na te gaan en tot een overeenkomst over tewerkstelling te komen.

Met de nieuwe regeling komt er ook een einde aan de periode waarin de onderwijswetgeving de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking als middel voorschreef waarmee een personeelslid na een beslissing van MEDEX of in een re-integratieprocedure ander of aangepast werk moest kunnen krijgen.

Meer info over de nieuwe werkwijze staat in [de omzendbrief van 8 mei 2014 \(PERS/2014/03\)](#).

Voor 1 september 2014 was terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking mogelijk of zelfs verplicht na een beslissing van MEDEX.

Voor de personeelsleden die uiterlijk met ingang van 1 augustus 2012 ter beschikking gesteld werden wegens ontstentenis van betrekking en die in het verleden al een toewijzing gekregen hebben van het schoolbestuur of van een reffectatiecommissie of die van de Vlaamse reffectatiecommissie een toewijzing als administratieve ondersteuning in een niet-organieke betrekking gekregen hebben, blijft het principe van de bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling over de schooljaren heen, van kracht.

Voor de personeelsleden die tussen 1 augustus 2012 en 1 september 2014 ter beschikking gesteld werden wegens ontstentenis van betrekking, blijven de verplichtingen betreffende reffectatie en wedertewerkstelling ongewijzigd gelden zoals ze van kracht waren in het schooljaar 2013-2014. Ook voor hen geldt het principe van bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling over de schooljaren heen.

4.4.2. TERUGKEER OP VRIJWILLIGE BASIS VANUIT EEN VASTE BENOEMING IN EEN SELECTIE- OF BEVORDERINGS-AMBT

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 per aangetekende brief 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 waarin hij voorafgaandelijk vast benoemd werd.

In onderling overleg tussen personeelslid en inrichtende macht kan een latere datum dan 1 juni worden afgesproken. Het personeelslid zelf kan uitzonderlijk ook eenzijdig een latere datum dan 1 juni invoeren, als het personeelslid na 15 mei een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” gekregen heeft en om deze reden wil afzien van zijn vaste benoeming.

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 (en per aangetekend schrijven) - 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.

4.4.3. VERWIJDERING UIT EEN BEVORDERINGSAMBT NA ÉÉN DEFINITIEVE EVALUATIE “ONVOLDOENDE”

De inrichtende macht kan een personeelslid dat vast benoemd is in een bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” voor dat bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen. Het betrokken personeelslid wordt door de inrichtende macht onmiddellijk ter beschikking gesteld in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

4.4.4. 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 art: 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 reffectatieprocedure 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 wedertewerkstelling van het personeelslid. Bij deze uitputting van de ziektedagen wordt het personeelslid ter beschikking gesteld wegens ziekte en opgeroepen om te verschijnen voor Medex – Cel Pensioenen. (zie 4.4.1.)

4.4.5. BESLISSING PREVENTIEADVISEUR-ARBEIDSGENEESHEER IN HET KADER VAN DE PROCEDURE VOOR RE-INTEGRATIE (WERKWIJZE TOT 1 SEPTEMBER 2014).

Voor de herinschakeling van vastbenoemde personeelsleden die definitief arbeidsongeschikt zijn, geldt vanaf 1 september 2014 een nieuwe werkwijze. Het doel is om door meer overleg tussen het schoolbestuur, het personeelslid en eventueel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en door deskundig advies, de mogelijkheden tot tewerkstelling van het personeelslid na te gaan en tot een overeenkomst over tewerkstelling te komen.

Met de nieuwe regeling komt er ook een einde aan de periode waarin de onderwijswetgeving de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking als middel voorschreef waarmee een personeelslid na een beslissing van MEDEX of in een re-integratieprocedure ander of aangepast werk moest kunnen krijgen.

Voor 1 september 2014 was terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking mogelijk of zelfs verplicht in het kader van een re-integratieprocedure.

Voor de personeelsleden die uiterlijk met ingang van 1 augustus 2012 ter beschikking gesteld werden wegens ontstentenis van betrekking en die in het verleden al een toewijzing gekregen hebben van het schoolbestuur of van een reffectatiecommissie of die van de Vlaamse reffectatiecommissie een toewijzing als administratieve ondersteuning in een niet-organieke betrekking gekregen hebben, blijft het principe van de bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling over de schooljaren heen, van kracht.

Voor de personeelsleden die tussen 1 augustus 2012 en 1 september 2014 ter beschikking gesteld werden wegens ontstentenis van betrekking, blijven de verplichtingen betreffende reffectatie en wedertewerkstelling ongewijzigd gelden zoals ze van kracht waren in het schooljaar 2013-2014. Ook voor hen geldt het principe van bestendigheid van reffectatie of wedertewerkstelling over de schooljaren heen.

Meer informatie over de nieuwe werkwijze staat in de [omzendbrief van 8 mei 2014](#) (PERS/2014/04).

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 ministerie van Onderwijs en Vorming.

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 het ministerie van Onderwijs en Vorming 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 onbeperkte mate vaste benoemingen en terbeschikkingstellingen wegens ontstentenis van betrekking ten laste van het ministerie van Onderwijs en Vorming 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. 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.

In afwijking van de verplichtingen die gelden inzake reffectatie en wedertewerkstelling is een inrichtende macht niet verplicht om een personeelslid dat ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking in een vacature aan te stellen via reffectatie of wedertewerkstelling, als dit personeelslid in de instelling waar de vacature zich situeert, eerder ontslagen werd als gevolg van eindevaluatie met eindconclusie “onvoldoende”.

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 2.5.). 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.

De verplichtingen en vrijheden van de scholen zijn in volgorde de volgende:

1. Verplichte reffectatie binnen dezelfde inrichtende macht in principe in eerste instantie in dezelfde school, in tweede instantie in de andere scholen van de inrichtende macht.
2. Vrijwillige wedertewerkstellingen binnen dezelfde inrichtende macht in alle scholen van de inrichtende macht.
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.
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.

5.2. BESTENDIGHEID VAN REAFFECTATIE 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 met een vereist bekwaamheidsbewijs voor Teken en SG en SAA vrije grafiek HG en SG. Op 1 september 2008 wordt hij voor 8/20 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het vak Teken. Hij wordt gereffecteerd naar een andere school voor 8/20. Het gaat om Teken HG 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 2009:

⇒ 8/20 Teken

⇒ 8/20 SAA vrije grafiek

⇒ 8/20, samengesteld uit Teken en SAA vrije grafiek.

De bestendigheid van reffectatie geldt dus voor 8/20 van "hetzelfde ambt" (Teken en SAA vrije grafiek) en is niet verplicht voor bijkomende uren Teken en SAA vrije grafiek die in de andere school 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 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 enkel nog voor de 2/22.

Voor de overige 20/22 kan de inrichtende macht-B vrijwillig een nieuwe reffectatie opstellen in een nog te begeven vacature. Diezelfde inrichtende macht-B kan verplicht worden door de Vlaamse reffectatiecommissie een nieuwe reffectatie op te stellen in een betrekking van 20/22 ingenomen door een tijdelijke leraar.

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. 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 wedertewerkingstelling opgesteld door een reffectatiecommissie.

VOORBEELD :

Een personeelslid is op 1 september 2008 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in school A. Hij bekomt een reffectatie door de Vlaamse reffectatiecommissie in school B van een andere inrichtende macht. Op 1 september 2009 is er een personeelslid dat in school B ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking. De inrichtende macht van school B moet de betrekking aanbieden aan haar eigen personeelslid. Het voorheen gereffecteerd personeelslid wordt uit dienst gemeld op 31 augustus 2009.

Uiteraard gaat het hier om "hetzelfde ambt".

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

3. Een reffectatie of wedertewerkingstelling 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 wedertewerkingstelling in een "ander ambt" in een vacante of niet-vacante betrekking naar een reffectatie in "hetzelfde ambt" in een vacante betrekking;
- 5) van een wedertewerkingstelling 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

Een personeelslid kan, 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.

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 DKO 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 in één van de drie scholen van reffectatie of wedertewerkstelling een einde 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 reffectatiecommissie is 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 mag zich NIET in de plaats stellen van het betrokken personeelslid en de "vierde" toewijzing daarom niet doen.

7. 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 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.

VOORBEELD :

Inrichtende macht A 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 een andere inrichtende macht B 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 A komt voorafgaand aan de reffectatie naar de betrekking in de school van de andere inrichtende macht B. Voor de reffectatie in de inrichtende macht A is er slechts één betrekking, de niet-vacante. Er is geen keuze tussen een vacante en een niet-vacante betrekking. De inrichtende macht A kan dus de reffectatie doorvoeren in de eigen niet-vacante betrekking.

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 tenzij onderling akkoord.

5.4. REAFFECTATIE EN WEDERTEWERKSTELLING EN VASTE BENOEMINGEN

Enmaal een inrichtende macht haar verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling vervuld heeft 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.

DEEL VI: DE REAFFECTATIECOMMISSIES

6.1. DE REAFFECTATIECOMMISSIE VAN DE SCHOLENGROEP

Deze bepalingen zijn enkel van toepassing op het gemeenschapsonderwijs.

Per scholengroep wordt een reffectatiecommissie opgericht.

Een scholengroep is een geografisch bepaalde entiteit die scholen kan omvatten van alle onderwijsniveaus en die minstens basis- en secundair onderwijs omvat.

In elke reffectatiecommissie van de scholengroep wordt eerst gereffecteerd afzonderlijk voor het deeltijds kunstonderwijs.

In tweede orde wordt wedertewerkgesteld binnen dezelfde categorie.

Nadat de voorgaande reffectaties en wedertewerkstellingen zijn uitgevoerd, wordt wedertewerkgesteld over de categorieën en onderwijsniveaus heen.

Deze reffectatiecommissie heeft dus volgende bevoegdheden :

- reffectatie in de DKO-scholen behorende tot de scholengroep;
- wedertewerkstelling binnen dezelfde categorie en binnen het onderwijsniveau;
- wedertewerkstelling over de categorieën en over de onderwijsniveaus heen.

Hiertoe behoort ook het toewijzen via een reffectatie of via een wedertewerkstelling over de personeelscategorieën van een andere functie aan personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking in het kader van de procedure tot re-integratie of ingevolge een beslissing van Medex.

De ingangsdatum van de reffectaties en wedertewerkstellingen uitgesproken door de reffectatiecommissie van de scholengroep is uiterlijk 15 oktober.

6.2. DE INTERPROVINCIALE REAFFECTATIECOMMISSIES

Vanaf 1 september 2005 worden de werkzaamheden van de interprovinciale reffectatiecommissie tot een nader te bepalen datum opgeschort.

Tijdens deze opschorting neemt de Vlaamse reffectatiecommissie de rol van de interprovinciale reffectatiecommissie over.

6.3. DE VLAAMSE REAFFECTATIECOMMISSIE

Binnen het ministerie van Onderwijs en Vorming is een Vlaamse reffectatiecommissie opgericht.

Voor het gesubsidieerde Deeltijds Kunstonderwijs is de Vlaamse reffectatiecommissie nu de eerstbevoegde reffectatiecommissie.

Deze reffectatiecommissie bestaat uit 2 kamers. Een kamer is bevoegd voor het gemeenschapsonderwijs, de andere kamer is bevoegd voor het gesubsidieerd onderwijs.

De Vlaamse reffectatiecommissie heeft de volgende bevoegdheden:

1. In eerste orde het reffecteren van personeelsleden per kamer en in elke kamer per onderwijsniveau. In het gesubsidieerd onderwijs gebeuren deze reffectaties daarenboven per karakter.
2. In tweede orde het weder te werk stellen van personeelsleden per kamer en in elke kamer per onderwijsniveau. In het gesubsidieerd onderwijs gebeuren deze wedertewerkstellingen daarenboven per karakter.
3. In derde orde het reffecteren en wedertewerkstellen van personeelsleden over de onderwijsniveaus heen.
4. Het beslechten van bezwaarschriften en het beslissen over de moeilijkheden met betrekking tot de reffectaties, de wedertewerkstellingen en de reffectaties in niet-organieke betrekkingen.
5. Het beschikbaar stellen als administratieve ondersteuning van vastbenoemde personeelsleden die geheel of gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en voor wie geen reffectatie of wedertewerkstelling mogelijk is en dit onder volgende voorwaarden.
 - a) de personeelsleden kunnen alleen tewerkgesteld worden binnen de grenzen vastgelegd in de reglementering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
 - b) vanaf 1 september 2008 worden de ter beschikking gestelde personeelsleden in het deeltijds kunstonderwijs toegewezen in het deeltijds kunstonderwijs, tenzij alle betrokken partijen akkoord gaan met een toewijzing in een ander onderwijsniveau.;
 - c) een personeelslid kan maar aan één instelling worden tewerkgesteld. In onderling akkoord tussen personeelslid en inrichtende macht kan van dit principe worden afgeweken. n de scholengemeenschap worden toegewezen.

De personeelsleden die al als administratieve hulp of ondersteuning in het basisonderwijs tewerkgesteld waren voor 1 september 2008, blijven tewerkgesteld in deze

functie tenzij de bepalingen betreffende de beëindiging van deze bestendigheid van toepassing is. Deze tewerkstelling wordt beschouwd als wedertewerkstelling. In deze betrekkingen is geen vaste benoeming mogelijk.

De tewerkstelling als administratieve ondersteuning wordt opgeschort door een reffectatie of een wedertewerkstelling.

De reffectaties en wedertewerkstelling uitgesproken door de Vlaamse reffectatiecommissie gaan in op de eerste werkdag van oktober of op een latere te bepalen datum.

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 o.a. een reffectatie of wedertewerkstelling aanvaarden die conform is aan de reglementering.

Het vertrekpunt is steeds de vaste benoeming die moet hersteld worden. Een leraar DKO 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 dit voorbeeld spreekt men dan van een personeelslid dat voldoende gereffecteerd is. 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.

7.3. LIMITATIEVE LIJST VAN REDENEN VOOR HET WEIGEREN VAN EEN REFFECTATIE 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 door het departement onderwijs 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 58 jaar is en zijn recht op pensioen kan laten gelden op 60 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 60 jaar.

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 andere inrichtende macht. Het moet ofwel de reffectatie of wedertewerkstelling bij de andere inrichtende macht opnemen ofwel een terbeschikkingstelling aanvragen wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

Een gereffecteerd of weder tewerkgesteld personeelslid dat de leeftijd van 58 jaar bereikt, blijft in dienst zo lang de betrekking waarin het gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, voor hem beschikbaar blijft.

4. Een personeelslid kan een wedertewerkstelling weigeren zo de betrekking zich bevindt in het deeltijds beroepssecundair onderwijs, in het secundair onderwijs georganiseerd volgens het modulair stelsel, in het buitengewoon onderwijs, in het volwassenenonderwijs, in de internaten, in de semi-internaten of in de opvangcentra.

De weigering is slechts geldig zo men op voorhand duidelijk maakt dat dergelijke wedertewerkstelling niet gewenst is.

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.

De weigering is gesteund op het feit dat het personeelslid op eigen initiatief in een andere school een reffectatie of wedertewerkstelling opneemt.

Die reffectatie of wedertewerkstelling moet aan drie voorwaarden voldoen:

- 1) voor de volledige duur van het schooljaar,
- 2) voor eenzelfde aantal uren als de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking,
- 3) geen te groot verschil in bezoldiging tussen de aangeboden opdracht (vb. lesopdracht in de hogere graad) en de zelf gevonden betrekking (vb. opsteller).

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

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

Een afstand van wachtgeld gaat steeds in op 1 september en geldt voor een volledig schooljaar.

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

Een inrichtende macht 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 salaris 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. Om deze periode van 5 jaar samen te stellen, wordt naast de afstand van salaris, geen rekening gehouden met o.a. verloven voor verminderde prestaties of loopbaanonderbreking.

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

Een personeelslid dat een afstand van salaris opneemt voor de volledige opdracht kan slechts 2 jaar in rekening brengen voor de geldelijke anciënniteit.

AANDACHT :**KINDERBIJSLAG.**

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. 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 DKO (20/20) waarvoor er geen reffectatie is, kan een volledige wedertewerkstelling bekomen in een nog te begeven betrekking van opsteller (38/38). De leraar oefent geen betrekking uit van 20/38 als opsteller, maar een **opdracht van 38/38**.*

4. 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.

5. Gelijktijdige prestaties

Een reffectatie of wedertewerkstelling kan niet worden geweigerd als deze samenvalt met prestaties in andere scholen.

De inrichtende machten van de twee betrokken scholen stemmen hierover af en treffen een regeling zodat het personeelslid in de mogelijkheid is om al zijn opdrachten effectief uit te oefenen.

DEEL VIII: NA DE REAFFECTATIE EN DE WEDERTEWERKSTELLING

De inrichtende machten hebben de verplichting om de door hen ter beschikking gestelde personeelsleden zoveel mogelijk te voorzien van een reffectatie en een wedertewerksstelling. 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 wedertewerksstelling 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. Voor deze personeelsleden zijn er alsnog kansen op tewerksstelling in het onderwijs (pedagogische taken, administratieve ondersteuning in het basisonderwijs) en buiten het onderwijs..

8.1. PEDAGOGISCHE TAKEN

8.1.1. WIE ?

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

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

Het merkwaardige is dat de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking voor een volledige opdracht en geen reffectatie of wedertewerksstelling 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 de salaris van vaste benoeming van het ministerie van Onderwijs en Vorming.

8.1.2. WAAR ?

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

Pedagogische taken worden vooreerst ingericht door de inrichtende macht die 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 de inrichtende macht van reffectatie of wedertewerkstelling of bij een andere inrichtende macht.

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 20/20 :

- ⇒ wedertewerkstelling voor 6/22 als leraar in een “ander ambt” (2.727/10.000);
- ⇒ administratieve hulp in het basisonderwijs voor 6/36 (1.667/10.000);
- ⇒ pedagogische taken voor 12/20 (6.000/10.000)

8.2. ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

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.

Vóór 1 september 2008 werd de administratieve ondersteuning toegewezen aan een scholengemeenschap van het basisonderwijs. Met ingang van 1 september 2008 wijzigt dit principe.

Vanaf 1 september 2008 zal de Vlaamse reffectatiecommissie in principe een personeelslid als administratieve ondersteuning toewijzen aan een instelling van het onderwijsniveau waar het personeelslid werd ter beschikking gesteld. Een personeelslid dat in het DKO werd ter beschikking gesteld, zal dus als administratieve ondersteuning worden toegewezen aan een DKO-instelling.

Personeelsleden die al vóór 1 september 2008 tewerkgesteld waren als ‘administratieve hulp in het basisonderwijs’ of als ‘administratieve ondersteuning van een scholengemeenschap basisonderwijs’ blijven in deze functie tewerkgesteld in afwachting van een eventuele nieuwe toewijzing door de Vlaamse reffectatiecommissie.

Van zodra er een vacature of een reffectatie of wedertewerkstelling in een organieke betrekking voorhanden is tot het einde van het schooljaar, houdt de aanstelling als administra-

tieve ondersteuning op. Voor de rest gelden de principes van de bestendigheid van reffectatie en wedertewerking en is er de mogelijkheid tot opschorting van de wedertewerking als administratieve ondersteuning voor reffectaties van korte duur.

In de praktijk is het zo dat zolang er geen of een onvoldoende reffectatie of wedertewerking in een organieke betrekking is tot het einde van een schooljaar, de aanstelling als administratieve ondersteuning over de schooljaren heen loopt.

De aanstelling als administratieve ondersteuning wordt beschouwd als een wedertewerking voor de bezoldiging. In deze betrekking is geen vaste benoeming mogelijk.

De personeelsleden die een taak van administratieve ondersteuning uitvoeren, komen in aanmerking als vervanger bij de deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke redenen voorafgaand aan het rustpensioen.

Elektronische communicatie:

De opdrachten administratieve ondersteuning worden met een RL-1 gemeld aan het workstation met aanduiding van W (wedertewerking) en in de ambtscode 165.

8.3. TEWERKSTELLING BUITEN HET ONDERWIJS

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

Diegenen die in aanmerking komen en die al weder tewerking zijn in een organieke opdracht, kunnen ook de tewerking 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 wedertewerking bezitten.

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

De tewerking buiten het onderwijs wordt voor de bezoldiging beschouwd als een wedertewerking. 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 ministerie van Onderwijs en Vorming.

De tewerking buiten het onderwijs eindigt op twee manieren:

1. Het personeelslid laat de inrichtende macht weten dat het een reffectatie of een wedertewerking wenst te bekomen in het onderwijs. In het geval de inrichtende macht geen reffectatie of wedertewerking aanbiedt zal de inrichtende macht dit moeten melden aan de eerstvolgende reffectatiecommissie. De reffectatiecommissie moet dan een reffectatie of wedertewerking toewijzen.
2. De inrichtende macht van het personeelslid heeft een definitieve vacature in "hetzelfde ambt". De inrichtende macht kan echter een personeelslid met een tewerking buiten het onderwijs niet dwingen terug te keren voor een reffectatie of wedertewerking in een niet-vacante betrekking, voor een wedertewerking in een vacante betrekking of voor een opdracht van minder dan een schooljaar.

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 de 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 2004. Vanaf dezelfde datum oefent betrokkene noch een reffectatie, noch een wedertewerkstelling uit. Betrokkene heeft 15 dienstjaren met een salaris op 31 augustus 2004 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 2004 tot en met 31 augustus 2006. In de periode van 1 september 2006 tot 31 augustus 2007 en in de periode van 1 september 2007 tot 31 augustus 2008 wordt respectievelijk uitbetaald een wachtgeld aan 80% en aan 60% van het salaris van 31 augustus 2004.

Op 1 september 2008 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 2004.

9.1.2. TERMIJNEN

Een terbeschikkingstelling wegens volledige ontstentenis van betrekking kan volledig beëindigd worden doordat het personeelslid terug vastbenoemd 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 1992 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Hij bezit 15 jaar dienst in het onderwijs.

Hij functioneert in het schooljaar 1997-1999 als leraar en voor het overige is hij niet in het bezit van een reffectatie of wedertewerkstelling.

In de periode van 1 september 1992 tot en met 31 augustus 2008 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 2008 blijft hij verder ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, maar het ministerie van Onderwijs en Vorming 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;
- ⇒ 60 jaar oud zijn;
- ⇒ 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 leeftijd van 60 jaar.

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

In beide gevallen bekomt 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 DKO is ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van een volledige betrekking in het vak Algemeen beeldende vorming, LG met de salarisschaal 301. Na uitputting van alle procedures van reffectatie wordt er een wedertewerkstelling uitgewerkt. De leraar DKO wordt belast met een nog te begeven opdracht van opsteller de salarisschaal 200 aan verbonden is. Op basis van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking blijft de leraar DKO 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 Vlaamse reffectatiecommissie vindt voor betrokkene een wedertewerkstelling naar een vak in de middelbare graad voor 14/22, waaraan de salarisschaal 301 verbonden is.

Op basis van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking blijft de leraar verder bezoldigd voor een opdracht van 12/20 met salarisschaal 501.

VOORBEELD :

Een leraar is vastbenoemd voor 2/22 met de salarisschaal 301. Hij wordt op 1 september ter beschikking gesteld wegens volledige ontstentenis van betrekking voor 2/22.

De Vlaamse reaffectatiecommissie vindt voor betrokkene een wedertewerkstelling naar een vak in de hogere graad voor 2/20, waaraan de salarisschaal 347 verbonden is.

Op basis van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking blijft de leraar verder bezoldigd voor een opdracht van 2/22 met salarisschaal 301. Omdat de opdracht wedertewerkstelling beter bezoldigd is, krijgt het personeelslid ook nog een supplement bijbetaald. Op het einde van de rit krijgt het personeelslid een bezoldiging die overeenstemt met het salaris voor 2/20 aan salarisschaal 347.

9.3. PERSONEELSLEDEN VASTBENOEMD IN HOOFDAMBT EN TIJDELIJK IN BIJBETREKKING

Een personeelslid dat vastbenoemd is in hoofdambt en tijdelijk is in bijbetrekking kan enkel voor het hoofdambt ter beschikking gesteld worden wegens ontstentenis van betrekking. In afwachting van een reaffectatie of wedertewerkstelling brengt men het salaris in bijbetrekking in mindering van het salaris in hoofdambt.

Voor dergelijke personeelsleden zoekt de reaffectatiecommissie wel naar een reaffectatie of een wedertewerkstelling. Van zodra door een reaffectatie of wedertewerkstelling het hoofdambt terug is hersteld, kan er terug een betaling volgen voor enerzijds het hoofdambt en anderzijds voor de bijbetrekking.

9.4. PERSONEELSLEDEN VASTBENOEMD IN HOOFDAMBT EN VASTBENOEMD IN BIJBETREKKING

In het gemeenschapsonderwijs worden de betrekkingen in hoofdambt en bijbetrekking afzonderlijk bekeken. De regelgeving TBSOB geldt zowel ten aanzien van de betrekking in hoofdambt als ten aanzien van deze bijbetrekking. Enkel in het gemeenschapsonderwijs kan een personeelslid dat vastbenoemd is in bijbetrekking (= overgangsmaatregel 1982) bij een tekort aan uren ter beschikking gesteld worden wegens ontstentenis van betrekking in zijn opdracht bijbetrekking.

In het gesubsidieerd onderwijs geldt deze regeling niet. Bij een vermindering van de opdracht in hoofdambt wordt het salaris van de bijbetrekking in mindering gebracht van het wachtgeld of salaris van het hoofdambt. Dit geldt in afwachting van een reaffectatie of een wedertewerkstelling. Van zodra door een reaffectatie of wedertewerkstelling het hoofdambt terug is hersteld, kan er terug een betaling volgen voor enerzijds het hoofdambt en anderzijds voor de bijbetrekking.

9.5. 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.

9.6. 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 ministerie van Onderwijs en Vorming.

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 ministerie van Onderwijs en Vorming 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 inrichtende machten 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 ministerie van Onderwijs en Vorming.

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 het ministerie van Onderwijs en Vorming.

VOORBEELD :

Een inrichtende macht 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.. In dit voorbeeld had de inrichtende macht een reffectatie moeten uitvoeren in de aanwezige betrekking. Dit is niet geschiedt 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 ministerie van Onderwijs en Vorming zal deze laatste vaste benoeming niet aanvaarden.

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

9.7. 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. Het is niet zo dat hij nu een vaste benoeming bezit voor 12/20.

Het ministerie van Onderwijs en Vorming 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.

Verder is er een bepaling in de bezoldigingsregeling van de ter beschikking gestelden, nl. artikel 29 § 7 van het eerder vermelde besluit van de Vlaamse regering van 29 april 1992. Beide teksten leggen vast dat de terbeschikkingstelling eindigt bij het opnieuw vastbenoemd titularis worden.