



### Wie kan vastbenoemd worden?

*Op 1 januari is het weer zo ver. Een aantal van je collega's kunnen mogelijk vast benoemd worden. Een vaste benoeming betekent voor een personeelslid zekerheid van werk en inkomen, een niet te onderschatten voordeel. Zelfs als er in de school minder werkgelegenheid is, dan zullen al de vastbenoemde collega's via reaffectaties en wedertewerkstellingen steeds aan het werk kunnen blijven in de eigen school of elders. Er zijn veel regels en afspraken. We zetten de hele procedure voor jou nog eens op een rijtje.*

#### Stap 1: Foto op 15 oktober

Elk jaar opnieuw verklaart het schoolbestuur de betrekkingen in wervingsambt vacant. Dit moet gebeuren op basis van de toestand in jouw school op 15 oktober. Op die dag trekt je schoolbestuur een virtuele foto. Dan kan vastgesteld worden hoeveel lestijden en uren er nog vacant zijn en waarin één of meerdere van je collega's op 1 januari 2025 vast benoemd kunnen worden. Op basis van deze gegevens starten de onderhandelingen in het lokaal comité.

In [de omzendbrief](#) lees je dat de lestijden waarin collega's voor het hele schooljaar een bepaald verlofstelsel nemen, eveneens vacant moeten verklaard worden. Net zoals de lestijden of uren van een collega die al minstens 24 maanden het langdurig verlofstelsel verminderde prestatie wegens medische redenen neemt.

Ga zeker na of je schoolbestuur geen lestijden of uren vergeten is.

Ook interessant om weten is dat je in [dezelfde omzendbrief](#) een opsomming vindt van lestijden en uren die niet in aanmerking komen voor vaste benoeming. Denk hierbij onder andere aan instaplestijden, overgedragen of herverdeelde lestijden, uren op basis van puntenenveloppes ingericht op niveau van de scholengemeenschap, ...

#### Stap 2: Mededeling vacante betrekking vóór 15 november

Vóór 15 november deelt het schoolbestuur aan alle personeelsleden van haar scholen de vacante betrekkingen mee die in aanmerking komen voor vaste benoeming. Als de school tot een scholengemeenschap behoort, dan gebeurt de mededeling van vacante betrekkingen aan alle personeelsleden van alle scholen van de scholengemeenschap.

In de mededeling staat:

- Een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekkingen. Het moet gaan om de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt, in een bepaalde school, uitgedrukt in lestijden of uren. Het schoolbestuur vermeldt ook het onderwijsniveau. Voor ambten van het beleids- en ondersteunend personeel wordt ook het vereiste opleidingsniveau en puntenwaarde vermeld.
- Aan welke voorwaarden een personeelslid moet voldoen om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming.
- Op welke manier en wanneer een personeelslid moet kandideren bij het schoolbestuur.

Alle personeelsleden moeten het bericht krijgen en het moet openbaar gemaakt worden.

Zorg er voor dat de formulering in de vacantverklaring helder is. Je collega's moeten weten in welke school en welk niveau de lestijden/uren beschikbaar zijn, aan welke voorwaarden een kandidaat moet voldoen en op welke wijze er moet gekandideerd worden.

Bezorg, volgens de afspraak in het lokaal onderhandelingscomité, de vacantverklaring aan alle personeelsleden, dit moet alleszins voor 15 november.

Vergeet de mensen die niet aanwezig zijn op je school omwille van bijvoorbeeld een verlof of afwezigheid niet.

Maak de vacantverklaring publiek volgens de afspraken die in het lokaal onderhandelingscomité werden vastgelegd.

### **Stap 3: Vaste benoeming op 1 januari 2025**

Op 1 januari 2025 moet het schoolbestuur de vaste benoeming uitspreken, op voorwaarde dat de betrekking op dat ogenblik nog vacant is.

Naar wie zal de vaste benoeming gaan? Je schoolbestuur kan niet zomaar kiezen uit alle collega's die kandideerden. Je schoolbestuur moet nakijken of de kandidaten voldoen aan alle voorwaarden. Daarnaast moet er gekeken worden tot welke voorrangsgroep deze collega's behoren. In het Decreet Rechtspositie liggen er drie voorrangsgroepen vast:

1. De deeltijds vastbenoemden met daarnaast een TADD contract.
2. TADD'ers met minstens 360 dagen dienstanciënniteit in het ambt en minstens 960 dagen dienstanciënniteit in de betrokken personeelscategorie.
3. TADD'ers die als TADD'er zijn aangesteld en minstens 360 dagen dienstanciënniteit hebben.

Zijn er collega's van 55 jaar of ouder? Zij moeten de mededeling vacante betrekking niet afwachten. Wel moeten ze aan de specifieke voorwaarden voldoen. Deze kan je lezen in het Decreet Rechtspositie [art. 35 bis](#).

Ondanks bovenstaande categorieën kan het voorkomen dat er in een bepaalde voorrangsgroep meer kandidaten zijn dan beschikbare lestijden/uren. Daarom is in het Decreet Rechtspositie opgenomen dat er in het onderhandelingscomité bijkomende criteria moeten onderhandeld worden. De bedoeling van de criteria is duidelijk: houvast geven aan wie kandideert voor een benoeming, zodat elke kandidaat weet welke spelregels er zijn en er ook op kan rekenen dat de procedure correct verloopt. Goede criteria zijn transparant en objectief.