

Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur

1. Recht op TADD

1.1 Toepassingsgebied

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur is van toepassing op alle wervingsambten van de personeelscategorieën die vallen onder de decreten rechtspositie. Zowel tijdelijke als deeltijds vastbenoemde personeelsleden uit één van deze categorieën kunnen het recht op een TADD laten gelden op elke vacature die in de loop van het schooljaar ontstaat. Dit geldt niet als het personeelslid al als titularis is aangesteld voor een voltijdse betrekking in het ambt waarvoor hij het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven.

Een personeelslid dat de goedkeuring heeft gekregen om een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen op te nemen, kan geen uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling krijgen vergeleken met de toestand aan de vooravond van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Dit principe geldt eveneens voor een personeelslid dat met langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen is en het recht op tijdelijke aanstelling met doorlopende duur (TADD) heeft of tijdens zijn langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen het recht op TADD vergaart. Dit personeelslid kan dit recht op TADD slechts invoeren voor een tijdelijke aanstelling die beperkt is tot het volume van zijn tijdelijke aanstelling aan de vooravond van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

Een vastbenoemd personeelslid kan niet rechtstreeks als TADD worden aangesteld in de opdracht die hij via het stelsel van TAO (tijdelijk andere opdracht) in een wervingsambt uitoefent. Het personeelslid verworft wel dienstanciënniteit in het ambt dat hij op deze wijze tijdelijk uitoefent. Het vastbenoemde personeelslid kan de dienstanciënniteit die hij via het verlof TAO heeft opgebouwd ook aanwenden om in het desbetreffende ambt of vak, specialiteit, opleiding of module (als het om het ambt van leraar gaat) het recht op TADD in te roepen. Het vastbenoemde personeelslid kan het recht op TADD enkel effectief uitoefenen als hij op het ogenblik dat hem een betrekking wordt aangeboden, bij zijn schoolbestuur een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBSPA) vraagt en krijgt. Op deze wijze oefent het personeelslid zijn recht op TADD uit als een tijdelijk personeelslid.

1.2 Dienstanciënniteit

Om het recht op TADD te kunnen laten gelden moet het personeelslid een dienstanciënniteit hebben van ten minste 720 dagen gespreid over ten minste drie schooljaren. Van deze 720 dagen moeten er 600 effectief gepresteerd zijn. De berekening van de dienstanciënniteit is relevant zowel voor 'het ambt' als voor 'het bekwaamheidsbewijs'.

1.2.1 Per ambt

De dienstanciënniteit wordt in aanmerking genomen per ambt. Om het recht op een TADD te verwerven voor een ambt, moet de dienstanciënniteit m.a.w. verworven zijn in dit specifieke ambt. De diensten die werden gepresteerd in verschillende ambten kunnen nooit worden samengeteld.

Op deze regel gelden **volgende uitzonderingen**:

- vanaf 1 september 2007 gelden in het deeltijds kunstonderwijs (DKO) diensten gepresteerd in het ambt van studiemeester-opvoeder in het DKO, als waren zij gepresteerd in het ambt van opsteller in het DKO. Met ingang van 1 september 2018 gelden deze diensten eveneens voor het nieuwe ambt van administratief medewerker in het DKO;
- een inrichtende macht kan vanaf 1 juni 2018 de diensten die een personeelslid heeft gepresteerd in een wervingsambt in het buitengewoon basisonderwijs en in het buitengewoon secundair onderwijs in aanmerking nemen als gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs en in het gewoon secundair onderwijs. Het aantal diensten dat zo in aanmerking kan worden genomen, is weliswaar beperkt tot 600 dagen dienstanciënniteit berekend volgens punt 1.2.3

Een ambt in het onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs en het deeltijds kunstonderwijs

De verworven anciënniteit komt voor het recht op een aanstelling van doorlopende duur in een ambt in het onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs en het deeltijds kunstonderwijs, op volgende wijze in aanmerking:

Aanstelling op basis van een vereist bekwaamheidsbewijs.

Voor de berekening van de dienstanciënniteit voor een aanstelling in een vak of specialiteit op basis van een vereist bekwaamheidsbewijs komen volgende diensten in aanmerking:

- *alle diensten gepresteerd in de vakken of specialiteiten waarvoor het personeelslid het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft ongeacht de rubricering (AV, TV, KV, PV) van deze vakken of specialiteiten.*
- *alle diensten gepresteerd in een vak of specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft, eveneens ongeacht de rubricering (AV, TV, KV, PV) van dit vak of deze specialiteit.*

Aanstelling op basis van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Voor de berekening van de dienstanciënniteit voor een aanstelling in een vak of specialiteit op basis van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs komen alleen de diensten in aanmerking die gepresteerd zijn in dit specifieke vak of specialiteit ongeacht de rubricering (AV, TV, KV, PV) van dit vak of deze specialiteit.

1.2.2. Bekwaamheidsbewijs

Het personeelslid kan het recht op TADD alleen maar doen gelden voor het ambt waarvoor het over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikt en dit uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden.

Het ambt van leraar in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs en het deeltijds kunstonderwijs

Voor de personeelsleden die het recht op TADD willen laten gelden voor het ambt van leraar in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs en in het DKO geldt volgende regeling:

- *eens het recht op TADD werd verworven, geldt dit recht voor alle vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid als leraar over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikt;*
- *indien het recht op TADD werd verworven in een vak of specialiteit waarvoor het personeelslid over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikt, geldt dit recht niet alleen voor dit vak of deze specialiteit, maar ook voor alle vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid over een vereist bekwaamheidsbewijs beschikt.*

Diensten verworven op basis van een "ander" bekwaamheidsbewijs kunnen wel meetellen indien het personeelslid ondertussen voor dit ambt, vak of specialiteit een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs verworven heeft.

1.2.3 Berekeningswijze

Het personeelslid moet gespreid over ten minste drie schooljaren 720 dagen dienstanciënniteit hebben waarvan er 600 effectief gepresteerd zijn.

720 dagen dienstanciënniteit

Diensten met onvolledige prestaties worden op dezelfde manier in aanmerking genomen als diensten met volledige prestaties, op voorwaarde dat de prestaties ten minste de helft bedragen van het aantal uren vereist voor een betrekking met volledige prestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige prestaties, wordt met de helft verminderd.

De diensten moeten gepresteerd zijn in hoofdamt. In het deeltijds kunstonderwijs komen ook de diensten in bijbetrekking in aanmerking.

Een inrichtende macht kan vanaf 1 juni 2018 de diensten die een personeelslid heeft gepresteerd in een wervingsambt in het buitengewoon basisonderwijs en in het buitengewoon secundair onderwijs in aanmerking

nemen als gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs en in het gewoon secundair onderwijs. Het aantal diensten dat zo in aanmerking kan worden genomen, is weliswaar beperkt tot 600 dagen dienstanciënniteit.

600 dagen effectief gepresteerd

Deze berekening verloopt op dezelfde wijze als de berekening van de 720 dagen dienstanciënniteit met dit verschil dat hier enkel de periodes in aanmerking worden genomen waarin het personeelslid effectieve prestaties verricht. Onder effectieve prestaties wordt verstaan: alle kalenderdagen met inbegrip van zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties die binnen de periode van aanstelling vallen. Ziekteverlof, omstandigheidsverlof, enz. ... komen bijgevolg niet in aanmerking voor de berekening van de effectieve prestaties. Om het recht op TADD te bepalen, worden ook volgende periodes meegerekend voor de vaststelling van de 600 dagen effectieve prestaties en dit tot een maximum van 210 dagen:

- het bevallingsverlof
- de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte
- de periode van moederschapsbescherming

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

Personeelsleden die aangesteld zijn in de periode 1 september - 30 juni kunnen maximaal 303 (of 304 in een schrikkeljaar) dagen dienstanciënniteit per schooljaar verwerven. Tijdelijke personeelsleden die aangesteld zijn tot 31 augustus (bijvoorbeeld administratief personeel) kunnen maximaal 360 dagen dienstanciënniteit verwerven.

Opmerking

In het gemeenschapsonderwijs komen alleen de diensten gepresteerd na 1 september 1988 in aanmerking. In het gesubsidieerd onderwijs komen alleen de diensten gepresteerd na 1 september 1985 in aanmerking.

1.2.4 Berekeningsdatum

De dienstanciënniteit wordt vastgesteld op 30 juni voorafgaand aan het schooljaar waarin het personeelslid het recht laat gelden. Dit betekent dat, om op 1 september het recht op een TADD te kunnen laten gelden, de vereiste 720 en 600 dagen moeten behaald zijn op 30 juni van het voorgaande schooljaar.

1.3 In welke scholen, instellingen of centra moeten diensten gepresteerd zijn om in aanmerking te komen?

Het basisonderwijs

Niet alle gepresteerde diensten tellen mee om het recht op TADD te verwerven. Het is van belang in welke scholen of instellingen de diensten gepresteerd werden. Vanaf 1 september 2005 hebben de scholengemeenschappen een invloed op de verwerving en draagwijdte van het recht op een TADD in een basisschool.

Gemeenschapsonderwijs

Diensten gepresteerd vóór 1 september 2005

De dienstanciënniteit wordt als volgt berekend:

- Voor instellingen die behoren tot een scholengemeenschap
De prestaties geleverd in instellingen die vanaf 1 september 2005 behoren tot dezelfde scholengemeenschap ongeacht het net. De diensten die werden gepresteerd vóór deze datum tellen mee als ze werden gepresteerd in een instelling die vanaf 1 september 2005 tot de scholengemeenschap behoort. Ook alle diensten gepresteerd in de scholen die behoren tot dezelfde scholengroep komen in aanmerking. De diensten die werden gepresteerd vóór de datum van de oprichting van de scholengroep tellen mee als ze werden gepresteerd in een instelling die vanaf 1 april 1999 tot de scholengroep behoort of als ze werden gepresteerd binnen de lokale raad waaronder deze instelling ressorteerde.
- Voor instellingen die niet behoren tot een scholengemeenschap
De prestaties geleverd in instellingen die vanaf 1 april 1999 behoren tot dezelfde scholengroep. De diensten die werden gepresteerd vóór de datum van de oprichting van de scholengroep (1 april 1999)

tellen mee als ze werden gepresteerd in scholen die vanaf 1 april 1999 tot de scholengroep behoren of als ze werden gepresteerd binnen de lokale raad waaronder deze scholen of instellingen ressorteerden.

Diensten gepresteerd vanaf 1 september 2005

De dienstanciënniteit wordt als volgt berekend:

- Voor instellingen die tot een scholengemeenschap behoren

De prestaties die het personeelslid heeft geleverd in instellingen die vanaf 1 september 2005 behoren tot dezelfde scholengemeenschap, ongeacht het net of als ze werden gepresteerd binnen dezelfde scholengroep. Als een instelling in de loop van de zesjarige samenwerkingsperiode of bij aanvang van een nieuwe samenwerkingsperiode toetreedt tot een bestaande scholengemeenschap worden de prestaties die een personeelslid heeft geleverd in een ambt in de instelling die toetreedt tot een scholengemeenschap beschouwd als gepresteerd in dat ambt in deze scholengemeenschap.

- Voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren

De prestaties die geleverd werden in instellingen die behoren tot dezelfde scholengroep en die niet tot een scholengemeenschap behoren. Als een instelling in de loop van een zesjarige samenwerkingsperiode of na de beëindiging van de samenwerkingsperiode uit een bestaande scholengemeenschap treedt en niet opnieuw tot een andere scholengemeenschap toetreedt, worden de prestaties die een personeelslid al heeft gepresteerd in een ambt in die instelling die uit de scholengemeenschap treedt, beschouwd als gepresteerd in dat ambt in een instelling die niet tot de scholengemeenschap behoort.

Opmerking : Zowel voor instellingen die behoren tot een scholengemeenschap als voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren geldt het principe dat de raad van bestuur m.i.v. 1 juni 2018 diensten die een personeelslid gepresteerd heeft in een wervingsambt in het buitengewoon basis- of buitengewoon secundair onderwijs kan beschouwen als zijnde gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs met het oog op het recht op TADD en dit tot een maximum van 600 dagen dienstanciënniteit.

Gesubsidieerd onderwijs

Diensten gepresteerd vóór 1 september 2005

- Voor instellingen die tot een scholengemeenschap behoren

De prestaties die het personeelslid geleverd heeft in instellingen die vanaf 1 september 2005 behoren tot dezelfde scholengemeenschap maar ook alle diensten gepresteerd in de instellingen die behoren tot hetzelfde schoolbestuur.

- Voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren

De prestaties die het personeelslid geleverd heeft in instellingen die behoren tot hetzelfde schoolbestuur.

Diensten gepresteerd vanaf 1 september 2005

- Voor instellingen die tot een scholengemeenschap behoren

De prestaties in alle instellingen van de scholengemeenschap en dit ongeacht het net. Als een instelling in de loop van de zesjarige samenwerkingsperiode of bij aanvang van een nieuwe samenwerkingsperiode toetreedt tot een bestaande scholengemeenschap, worden de prestaties die een personeelslid al heeft geleverd in een ambt in de instelling die toetreedt tot een scholengemeenschap, beschouwd als gepresteerd in dat ambt in deze scholengemeenschap.

- Voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren

De prestaties die een personeelslid heeft geleverd in instellingen van hetzelfde schoolbestuur en die niet tot een scholengemeenschap behoren. Als een instelling in de loop van een zesjarige samenwerkingsperiode of na de beëindiging van de samenwerkingsperiode uit een bestaande scholengemeenschap treedt en niet opnieuw tot een andere scholengemeenschap toetreedt, worden de prestaties die een personeelslid al heeft geleverd in een ambt in de instelling die uit de scholengemeenschap treedt, beschouwd als gepresteerd in dat ambt in een instelling die niet tot de scholengemeenschap behoort.

Opmerking : Zowel voor instellingen die behoren tot een scholengemeenschap als voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren geldt het principe dat een schoolbestuur m.i.v. 1 juni 2018 diensten

die een personeelslid gepresteerd heeft in een wervingsambt in het buitengewoon basis- of buitengewoon secundair onderwijs kan beschouwen als zijnde gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs met het oog op het recht op TADD en dit tot een maximum van 600 dagen dienstanciënniteit.

Secundair Onderwijs

Gemeenschapsonderwijs

De dienstanciënniteit wordt berekend als volgt:

Voor instellingen die tot een scholengemeenschap behoren

De prestaties geleverd in instellingen die vanaf 1 september 1999 behoren tot dezelfde scholengemeenschap, ongeacht het net. De diensten die vóór deze datum werden gepresteerd, tellen mee als ze werden gepresteerd in een instelling die vanaf 1 september 1999 tot de scholengemeenschap behoort. Daarenboven tellen ook de diensten mee die werden gepresteerd in instellingen die vanaf 1 april 1999 tot dezelfde scholengroep behoren. De diensten die werden gepresteerd vóór de datum van de oprichting van de scholengroep (1 april 1999) tellen mee als ze werden gepresteerd in een instelling die vanaf 1 april 1999 tot de scholengroep behoort of als ze werden gepresteerd binnen de lokale raad waaronder deze instelling ressorteerde. Als een instelling in de loop van de zesjarige samenwerkingsperiode of bij aanvang van een nieuwe samenwerkingsperiode toetreedt tot een bestaande scholengemeenschap worden de prestaties die een personeelslid heeft geleverd in een ambt, vak of specialiteit in de instelling die toetreedt tot een scholengemeenschap, beschouwd als gepresteerd in dat ambt, dat vak of deze specialiteit in deze scholengemeenschap.

Voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren

De prestaties die vanaf 1 april 1999 worden geleverd in instellingen van dezelfde scholengroep. De diensten gepresteerd vóór 1 april 1999, tellen mee als ze werden gepresteerd in een instelling die vanaf 1 april 1999 tot de scholengroep behoort of als ze werden gepresteerd binnen de lokale raad waaronder deze instelling ressorteerde. Als een instelling in de loop van een zesjarige samenwerkingsperiode of na de beëindiging van de samenwerkingsperiode uit een bestaande scholengemeenschap treedt en niet opnieuw tot een andere scholengemeenschap toetreedt, worden de prestaties die een personeelslid al heeft gepresteerd in een ambt, vak of specialiteit in die instelling die uit de scholengemeenschap treedt, beschouwd als gepresteerd in dat ambt, dat vak of deze specialiteit in een instelling die niet tot de scholengemeenschap behoort.

Opmerking : Zowel voor instellingen die behoren tot een scholengemeenschap als voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren geldt het principe dat de raad van bestuur m.i.v. 1 juni 2018 diensten die een personeelslid gepresteerd heeft in een wervingsambt in het buitengewoon basis- of buitengewoon secundair onderwijs kan beschouwen als zijnde gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon secundair onderwijs met het oog op het recht op TADD en dit tot een maximum van 600 dagen dienstanciënniteit.

Gesubsidieerd onderwijs

De dienstanciënniteit wordt berekend als volgt:

- Voor een instelling die tot een scholengemeenschap behoort

De prestaties die het personeelslid gepresteerd heeft in instellingen die vanaf 1 september 1999 behoren tot dezelfde scholengemeenschap en dit ongeacht het net. Daarenboven tellen ook de diensten mee die het personeelslid vóór 1 september 1999 heeft gepresteerd in instellingen die vanaf 1 september 1999 tot dezelfde scholengemeenschap behoren, evenals de diensten die werden gepresteerd in andere instellingen van het schoolbestuur bij wie het personeelslid zijn kandidatuur voor TADD stelt.

Als een instelling in de loop van de zesjarige samenwerkingsperiode of bij aanvang van een nieuwe samenwerkingsperiode toetreedt tot een bestaande scholengemeenschap worden de prestaties die een personeelslid al heeft geleverd in een ambt, vak of specialiteit in de instelling die toetreedt tot een scholengemeenschap, beschouwd als gepresteerd in dat ambt, dat vak of deze specialiteit in deze scholengemeenschap.

- Voor een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort

De prestaties die het personeelslid vanaf 1 september 1999 heeft geleverd in instellingen die behoren tot hetzelfde schoolbestuur en die niet tot een scholengemeenschap behoren. Daarenboven tellen alle diensten mee die een personeelslid vóór 1 september 1999 heeft gepresteerd in instellingen van het schoolbestuur. Als een instelling in de loop van een zesjarige samenwerkingsperiode of na de beëindiging van de samenwerkingsperiode uit een bestaande scholengemeenschap treedt en niet opnieuw tot een andere scholengemeenschap toetreedt, worden de prestaties die een personeelslid al heeft gepresteerd in een ambt, vak of specialiteit in een instelling die uit de scholengemeenschap treedt, beschouwd als gepresteerd in dat ambt, dat vak of deze specialiteit in een instelling die niet tot de scholengemeenschap behoort.

Opmerking : Zowel voor instellingen die behoren tot een scholengemeenschap als voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren geldt het principe dat een schoolbestuur m.i.v. 1 juni 2018 diensten die een personeelslid gepresteerd heeft in een wervingsambt in het buitengewoon basis- of buitengewoon secundair onderwijs kan beschouwen als zijnde gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon secundair onderwijs met het oog op het recht op TADD en dit tot een maximum van 600 dagen dienstanciënniteit.

Deeltijds kunstonderwijs

Gemeenschapsonderwijs

De dienstanciënniteit wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in de instellingen die behoren tot dezelfde scholengroep. De diensten die werden gepresteerd vóór de datum van de oprichting van de scholengroep, tellen mee als ze werden gepresteerd in de instelling die vanaf 1 april 1999 tot de scholengroep behoort of als ze werden gepresteerd binnen de lokale raad waaronder deze instelling ressorteerde.

Gesubsidieerd onderwijs

De diensten die werden gepresteerd in de instellingen van dezelfde inrichtende macht komen in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

1.4 Waarvoor geldt het recht op een TADD?

Het recht op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt t.a.v. elk ambt, en voor het ambt van leraar t.a.v. elke specialiteit, vak, opleiding of module waarin het recht op een TADD is verworven en dit voor volgende betrekkingen:

- voor elke vacante betrekking;
- voor elke niet-vacante betrekking;
- voor elke vacante of niet vacante betrekking die in de loop van het schooljaar ontstaat.

1.5 In welke scholen, instellingen of centra geldt het recht op aanstelling van doorlopende duur?

Basisonderwijs

Gemeenschapsonderwijs

Het recht op TADD geldt binnen de scholengroep waar het personeelslid zijn anciënniteit heeft verworven en kan in een bepaalde volgorde worden ingeroepen.

- De school behoort tot een scholengemeenschap

Het personeelslid kan zijn recht op TADD laten gelden in deze volgorde:

- in de scholen van dezelfde scholengemeenschap. (Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap geldt dit zelfs in de scholen van het andere net.)
- in de scholen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep. (Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap is dit beperkt tot de scholen van deze scholengemeenschap die behoren tot het gemeenschapsonderwijs.)
- in de scholen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

- De school behoort niet tot een scholengemeenschap

Het personeelslid kan zijn recht op TADD laten gelden in onderstaande volgorde:

- in de scholen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- in de scholen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren.

Gesubsidieerd onderwijs

- De school behoort tot een scholengemeenschap

Het personeelslid heeft diensten gepresteerd in één of meer scholen die tot de scholengemeenschap behoren. Als het personeelslid het recht op TADD heeft verworven in één of meer scholen die tot de scholengemeenschap behoren, dan geldt dit recht in alle scholen van de scholengemeenschap, ongeacht het schoolbestuur waartoe de school behoort

Als het personeelslid geen diensten heeft gepresteerd in scholen van de scholengemeenschap, dan kan het geen recht op TADD doen gelden.

Uitzondering: Indien een personeelslid voor 1 september 2005 voldoende diensten heeft gepresteerd in een school van een schoolbestuur waarvan andere scholen tot een scholengemeenschap behoren, dan kan het personeelslid zijn recht op TADD toch laten gelden in die scholengemeenschap. In dat geval is het recht beperkt tot die scholen van de scholengemeenschap die afhangen van hetzelfde schoolbestuur als dit waar het personeelslid het recht op tijdelijke aanstelling met doorlopende duur heeft verworven.

- De school behoort niet tot een scholengemeenschap

Als het personeelslid het recht op TADD heeft verworven in één of meer scholen die niet behoren tot een scholengemeenschap, dan geldt dit recht in alle scholen van het schoolbestuur, weliswaar beperkt tot de scholen van dit schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Dit is echter niet van toepassing op de volgende uitzonderingssituatie: indien een personeelslid vóór 1 september 2005 voldoende diensten heeft gepresteerd in een school van een schoolbestuur waarvan andere scholen tot een scholengemeenschap behoren, dan kan het personeelslid zijn recht op TADD toch laten gelden in die scholengemeenschap. In dat geval is het recht beperkt tot die scholen van de scholengemeenschap die afhangen van hetzelfde schoolbestuur als dit waar het personeelslid het recht op tijdelijke aanstelling met doorlopende duur heeft verworven

Recht op TADD en TADD-aanstelling bij wijziging van scholengemeenschap:

zie <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13385#2-6-1-3>

Secundair onderwijs

Gemeenschapsonderwijs

Het recht op TADD geldt binnen de scholengroep waar het personeelslid zijn anciënniteit heeft verworven en kan in een bepaalde volgorde worden ingeroepen.

- De instelling behoort tot een scholengemeenschap

Het personeelslid kan zijn recht op TADD laten gelden in volgende volgorde:

- in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap. (Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap geldt dit zelfs in de instellingen van het andere net.)
- in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep. (Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap is dit beperkt tot de instellingen van deze scholengemeenschap die behoren tot het gemeenschapsonderwijs.)
- in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

- De instelling behoort niet tot een scholengemeenschap

Het personeelslid kan zijn recht op TADD laten gelden in volgende volgorde:

- in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- in de instellingen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren.

Gesubsidieerd onderwijs

- De instelling behoort tot een scholengemeenschap

Als het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft verworven in één of meer instellingen die behoren tot een scholengemeenschap, dan geldt dit recht voor de betrekkingen in alle instellingen van de scholengemeenschap en dit ongeacht het schoolbestuur waartoe de school behoort.

Als het personeelslid echter geen diensten heeft gepresteerd in een instelling van de scholengemeenschap kan het geen recht op TADD in de scholengemeenschap laten gelden. Het recht op TADD van het

personeelslid is in dat geval beperkt tot de instellingen van het schoolbestuur bij wie het personeelslid daadwerkelijk diensten heeft gepresteerd.

➤ De instelling behoort niet tot een scholengemeenschap

Als het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft verworven in één of meer instellingen die niet behoren tot een scholengemeenschap dan geldt dit recht in alle instellingen van het schoolbestuur, weliswaar beperkt tot de instellingen van dit schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Recht op TADD en TADD-aanstelling bij wijziging van scholengemeenschap:

zie <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13385#2-6-2-3>

Deeltijds kunstonderwijs

Gemeenschapsonderwijs

Als het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft verworven in één of meer scholen die behoren tot een scholengroep dan geldt dit recht voor de betrekkingen in alle scholen van deze scholengroep.

Gesubsidieerd onderwijs

Als het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft verworven in één of meer scholen die behoren tot een inrichtende macht dan geldt dit recht voor de betrekkingen in alle scholen van deze inrichtende macht.

1.6 Ingangsdatum van het recht en kandidaatstelling

1.6.1 Algemeen principe

Als het personeelslid vanaf 1 september het recht op TADD laat gelden, moet worden nagegaan of het personeelslid op 30 juni van het voorafgaande schooljaar aan de voorwaarde betreffende dienstanciënniteit voldoet en uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt.

Om beroep te doen op zijn recht op TADD moet het personeelslid vóór 15 juni van het voorafgaande schooljaar kandideren via een aangetekende brief. Het personeelslid kan dan met ingang van 1 september het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur laten gelden.

- Een personeelslid van het gemeenschapsonderwijs kandideert bij de raad van bestuur van de scholengroep waar hij zijn recht op TADD wil laten gelden.
- Een personeelslid van het gesubsidieerd onderwijs kandideert bij het (school)bestuur of de inrichtende macht waar hij zijn recht op TADD wil laten gelden.

Als de school tot een scholengemeenschap behoort, geldt de kandidatuur voor alle scholen van deze scholengemeenschap.

Deze kandidaatstelling geldt niet als een permanente kandidaatstelling en moet jaarlijks herhaald worden.

Vanaf het ogenblik dat een personeelslid een eerste keer effectief is aangesteld voor doorlopende duur geldt dit als een doorlopende kandidaatstelling over de schooljaren heen bij de scholengroep, het (school)bestuur of de inrichtende macht voor het ambt waarin hij effectief werd aangesteld.

Het personeelslid met een recht op TADD dat de betrekking niet effectief kan opnemen omwille van ziekte, arbeidsongeval of moederschapsrust, behoudt dit recht. Het personeelslid kan worden aangesteld en voor de duur van de afwezigheid volgens de geldende regels vervangen worden. Na de afwezigheid neemt het personeelslid de hem toegewezen betrekking effectief op.

1.6.2 Kandidaatstelling bij wijziging van de samenstelling van een scholengemeenschap

Zie <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13385#2-7-2>

1.6.3 Kandidaatstelling in het DKO van een studiemeester-opvoeder voor een betrekking in uren-opsteller

Diensten, gepresteerd als studiemeester-opvoeder in het DKO worden ook beschouwd als zijnde gepresteerd in het ambt van opsteller in het DKO. Een titularis van een onvolledige betrekking kan zo, op basis van zijn dienstanciënniteit opgebouwd als studiemeester-opvoeder in het DKO, aanspraak maken op een uitbreiding

van zijn opdracht in uren-opsteller in het DKO. Een studiemeester-opvoeder in het DKO die zijn TADD-recht wil laten gelden voor een betrekking in uren-opsteller in het DKO en nog niet eerder in dat ambt tijdelijk aangesteld werd voor doorlopende duur, moet conform de bovenstaande bepalingen vóór 15 juni van het voorafgaande schooljaar kandideren met een ter post aangetekende brief.

Met ingang van 1 september 2018 gelden de diensten die een personeelslid als studiemeester-opvoeder in het DKO heeft gepresteerd ook voor het nieuwe ambt van administratief medewerker in het DKO.

1.7 Verlies van het recht

Bepaalde omstandigheden in de loop van de carrière in het onderwijs kunnen ertoe leiden dat een personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur verliest.

Het personeelslid dat een recht op TADD heeft verworven:

- verliest zijn recht op TADD als het vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de scholen of instellingen van het (school)bestuur, de inrichtende macht, de scholengemeenschap of de scholengroep.
 - Als de school behoort tot een scholengemeenschap, betekent dit dat het personeelslid zijn recht op TADD verliest als het gedurende vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de scholen van de scholengemeenschap. Deze termijn vangt voor het basisonderwijs aan op 1 september 2005. Voor het secundair onderwijs vangt deze termijn aan op 1 september 1999.
 - Als de school niet tot een scholengemeenschap behoort verliest het personeelslid zijn recht:
 - Als het vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de scholen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.
 - Als het vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de scholen of instellingen van het (school)bestuur of de inrichtende macht waar het recht werd verworven.
- verliest zijn recht op TADD als het wordt ontslagen
- verliest zijn recht op TADD voor de duur van het schooljaar als het zich niet tijdig kandidaat heeft gesteld.
- verliest het recht op een uitbreiding van TADD als het een definitieve evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” heeft gekregen voor het ambt waarvoor hij TADD is. Het personeelslid verliest tijdelijk het recht op een uitbreiding van zijn TADD in de instelling én voor het ambt waarvoor hij deze definitieve evaluatie heeft gekregen.

1.8 Ontslag

Een personeelslid verliest zijn recht op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als het ontslagen wordt.

1.8.1 Gevolgen van een ontslag

Ontslag met vooropzeg van 30 dagen

Een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en door zijn scholengroep, inrichtende macht of (school)bestuur met een vooropzeg van 30 dagen wordt ontslagen uit zijn ambt, kan voor dat ambt geen beroep meer doen op de diensten die hij in de instelling waar hij werd ontslagen, heeft verworven vóór dat ontslag. De dienstanciënniteit die het personeelslid in de instelling en het ambt heeft vergaard tot op het ogenblik van het ontslag, komt dus niet meer in aanmerking voor het recht op TADD. Het personeelslid kan daarenboven in de instelling waar het werd ontslagen het recht op TADD ook niet inroepen via diensten die hij in andere instellingen van de scholengroep, de inrichtende macht, het (school)bestuur of van de scholengemeenschap heeft gepresteerd.

Als het personeelslid na zijn ontslag opnieuw wordt aangesteld in de instelling waar hij eerder werd ontslagen met een vooropzeg van 30 dagen in het desbetreffende ambt, kan hij voor dat ambt opnieuw een beroep doen op alle eerder gepresteerde diensten, het ontslag wordt dan als niet bestaande beschouwd.

Ontslag wegens dringende redenen

Een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en door zijn scholengroep, inrichtende macht of (school)bestuur wegens dringende redenen wordt ontslagen uit zijn ambt, kan voor dat ambt geen beroep meer doen op de diensten die hij heeft verworven vóór dat ontslag. De dienstanciënniteit die het personeelslid heeft verworven tot op het ogenblik van het ontslag, komt dus niet meer in aanmerking voor het recht op TADD. Als het ontslag gegeven werd in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap, komt de dienstanciënniteit die het personeelslid in het ambt in kwestie heeft verworven in alle instellingen van de scholengroep, de inrichtende macht of het (school)bestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren niet meer in aanmerking voor het recht op TADD. Als het ontslag gegeven werd in een instelling die behoort tot een scholengemeenschap, komt de dienstanciënniteit die het personeelslid in het ambt in kwestie heeft verworven in alle instellingen van de scholengemeenschap niet meer in aanmerking voor het recht op TADD.

Als het personeelslid na zijn ontslag opnieuw wordt aangesteld in de instelling waar het eerder werd ontslagen omwille van dringende redenen, moet het personeelslid opnieuw alle vereiste dienstanciënniteit opbouwen om het recht op TADD te verkrijgen.

Ontslag als gevolg van een tuchtmaatregel

Een vastbenoemd personeelslid of een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en door zijn scholengroep, inrichtende macht of (school)bestuur als gevolg van een tuchtmaatregel wordt ontslagen uit zijn ambt, kan voor dat ambt geen beroep meer doen op de diensten die hij vóór dat ontslag heeft verworven. De dienstanciënniteit die het personeelslid heeft vergaard tot op het ogenblik van het ontslag, komt dus niet meer in aanmerking voor het recht op TADD. Als het ontslag gegeven werd in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap, komt de dienstanciënniteit die het personeelslid in het ambt in kwestie heeft verworven in alle instellingen van de scholengroep, de inrichtende macht of het (school)bestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren niet meer in aanmerking voor het recht op TADD. Als het ontslag gegeven werd in een instelling die behoort tot een scholengemeenschap, komt de dienstanciënniteit die het personeelslid in het ambt in kwestie heeft verworven in alle instellingen van de scholengemeenschap niet meer in aanmerking voor het recht op TADD.

Als het personeelslid na zijn ontslag opnieuw wordt aangesteld in de instelling waar het eerder werd ontslagen omwille van een tuchtmaatregel, moet het personeelslid opnieuw alle vereiste dienstanciënniteit opbouwen om het recht op TADD te verkrijgen.

Ontslag na een of meerdere definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende"

Een of meerdere evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" kunnen leiden tot het ontslag van een personeelslid en dit ontslag zal ook gevolgen hebben voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

Ontslag na een definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende"

Een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en door zijn scholengroep, inrichtende macht of (school)bestuur na een definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" wordt ontslagen uit zijn ambt, kan voor dat ambt geen beroep meer doen op de diensten die hij in de instelling, waar hij werd ontslagen heeft verworven vóór dat ontslag. De dienstanciënniteit die het personeelslid heeft vergaard tot op het ogenblik van het ontslag komt dus niet meer in aanmerking voor het recht op TADD. Het personeelslid kan in de instelling waar het werd ontslagen het recht op TADD ook niet invoeren via diensten die hij in andere instellingen van scholengroep, de inrichtende macht, het (school)bestuur of van de scholengemeenschap heeft gepresteerd.

Als het personeelslid na zijn ontslag opnieuw wordt aangesteld in de instelling waar het eerder werd ontslagen na een definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" in het desbetreffende ambt kan hij voor dat ambt opnieuw een beroep doen op alle eerder gepresteerde diensten.

Ontslag na twee of drie definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende"

Een personeelslid dat vast benoemd is of dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur en ontslagen wordt na twee of drie definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" verliest het recht op TADD in de instelling en voor het ambt waar het ontslag op slaat. Het personeelslid kan daarenboven voor het recht op TADD in dat ambt ook geen beroep meer doen op de diensten die hij vóór dat ontslag heeft verworven in de

instelling. Het personeelslid kan in de instelling waar het werd ontslagen het recht op TADD ook niet invoeren via diensten die hij in andere instellingen van de scholengroep, de inrichtende macht, het (school)bestuur of van de scholengemeenschap heeft gepresteerd.

Het ontslag heeft enkel gevolgen t.a.v. het ambt en de instelling waar het personeelslid wordt ontslagen. Het ontslag heeft dus geen invloed op een aanstelling van doorlopende duur of vaste benoeming in andere instellingen van de scholengroep, de inrichtende macht, het (school)bestuur of de scholengemeenschap. Als het personeelslid na zijn ontslag opnieuw wordt aangesteld in de instelling waar het eerder werd ontslagen na een definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" in het desbetreffende ambt kan hij voor dat ambt opnieuw een beroep doen op alle eerder gepresteerde diensten.

2. TADD - Administratieve en geldelijke bepalingen

2.1 Een nieuwe voorrangsregeling voor tijdelijke aanstellingen

2.1.1. Voorrang voor vacante betrekkingen

Bij de toewijzing van de betrekkingen is een inrichtende macht of (school)bestuur (gesubsidieerd onderwijs) of de directeur (gemeenschapsonderwijs) verplicht om bij voorrang de definitief vacante betrekkingen toe te wijzen aan de personeelsleden die het recht op een TADD tijdig hebben laten gelden.

Dit betekent voor het personeelslid dat:

- het aangesteld is over de schooljaren heen;
- het niet opnieuw moet aangesteld worden bij het begin van het volgend schooljaar.

Indien een personeelslid met recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur de aanstelling van een ander personeelslid betwist, geeft de inrichtende macht, het (school)bestuur of de directeur inzage van de administratieve documenten van het personeelslid van wie het de aanstelling betwist.

Het personeelslid dat zijn recht op TADD heeft laten gelden, moet de betrekking in haar geheel aanvaarden zoals ze wordt aangeboden. Deze bepaling is niet van toepassing als:

- het personeelslid binnen de scholengroep, de inrichtende macht, het (school)bestuur of de scholengemeenschap een niet-voltijdse betrekking uitoefent en deze wil uitbreiden;
- het personeelslid een andersluidende overeenkomst heeft met de scholengroep, de inrichtende macht, het (school)bestuur of met de directeur (gemeenschapsonderwijs)
- het personeelslid dat de goedkeuring heeft gekregen om een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen op te nemen. In dat geval kan het personeelslid geen uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling krijgen vergeleken met de toestand aan de vooravond van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Dit personeelslid kan slechts zijn recht op TADD laten gelden voor een tijdelijke aanstelling die beperkt is tot de maximumgrens van het goedgekeurde volume van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

2.1.2. Volgorde in de voorrang

In de groep van personeelsleden die recht heeft op een TADD blijft nog een volgorde in de voorrangsregeling bestaan. Personeelsleden die vast benoemd zijn en die een betrekking met onvolledige prestaties uitoefenen in één of meer instellingen van dezelfde inrichtende macht, van hetzelfde (school)bestuur of van dezelfde scholengroep, komen prioritair in aanmerking voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur t.o.v. personeelsleden die nog geen vaste benoeming hebben. Voor de scholen die behoren tot dezelfde scholengemeenschap geldt deze voorrangsregeling voor de vastbenoemde personeelsleden van dezelfde scholengemeenschap.

Dit betekent dat bij de toewijzing van de vacatures onderstaande volgorde moet worden gerespecteerd:

- Groep 1: Vastbenoemde personeelsleden die een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdambt uitoefenen en die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben laten gelden.
- Groep 2: Tijdelijke personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben laten gelden.

- Groep 3: Personeelsleden die het recht op een TADD nog niet hebben verworven of nieuwe personeelsleden.

2.2. Afwezigheid bij aanstelling

Het personeelslid met recht op TADD dat omwille van ziekte, een arbeidsongeval of moederschapsrust zijn betrekking niet kan opnemen, behoudt zijn recht op aanstelling in deze betrekking. Het (school)bestuur, de inrichtende macht (gesubsidieerd onderwijs) of de directeur (gemeenschapsonderwijs) moet dit personeelslid aanstellen. Tijdens de duur van de afwezigheid kan het personeelslid worden vervangen volgens de geldende regels. Na de afwezigheid treedt het personeelslid effectief in dienst en neemt de hem toegewezen betrekking op.

2.3 Bezoldiging

Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur krijgt, net als het personeelslid dat niet is aangesteld voor doorlopende duur, in de maanden juli en augustus een uitgestelde bezoldiging. Het bedrag ervan wordt berekend op basis van de prestaties die verricht werden tijdens de periode van 1 september tot 30 juni, net zoals voor de personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur.

2.4. Ziekteverlof

Voor personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur geldt dezelfde berekeningswijze als voor de gewone tijdelijke personeelsleden. Een tijdelijk personeelslid krijgt bezoldigd ziekteverlof als het zijn dienst effectief heeft opgenomen.

Een TADD loopt over de schooljaren heen. Voor tijdelijke personeelsleden met een recht op TADD is er in principe dan ook geen nieuwe aanstelling nodig op 1 september van het daaropvolgend jaar. In dat geval wordt het personeelslid met TADD beschouwd als zijnde effectief in dienst op deze datum. Dit betekent dat een personeelslid met TADD dat ziek wordt op 1 september effectief door het Ministerie van Onderwijs en Vorming wordt bezoldigd, tenzij het krediet aan bezoldigd ziekteverlof is uitgeput. In dat geval staat het ziekenfonds in voor de bezoldiging.

Indien het TADD-personeelslid op het einde van het vorig schooljaar door de inrichtende macht, schriftelijk en gemotiveerd, uit dienst werd gemeld en het personeelslid komt opnieuw in dienst bij dezelfde inrichtende macht, hetzelfde (school)bestuur, dezelfde scholengroep of dezelfde scholengemeenschap dan gelden ook hier voormelde regels.

Indien het TADD-personeelslid op het einde van het vorig schooljaar door de inrichtende macht, schriftelijk en gemotiveerd, uit dienst werd gemeld en het personeelslid komt niet opnieuw in dienst op 1 september daaropvolgend, dan gelden de regels voor een gewone tijdelijke aanstelling en valt het personeelslid wanneer het ziek is bij een latere aanstelling in de loop van het schooljaar onmiddellijk ten laste van het ziekenfonds.

2.5. Ontslag

De personeelsleden die zijn aangesteld als tijdelijke voor doorlopende duur vallen voor wat de tuchtregeling betreft onder dezelfde regels die gelden voor de vastbenoemde personeelsleden.

Het personeelslid kan ontslagen worden als gevolg van:

- een afdanking bij tuchtmaatregel
- twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie “onvoldoende” of drie definitieve evaluaties met eindconclusie “onvoldoende” die hij in zijn loopbaan binnen de scholengemeenschap, of, voor instellingen die niet behoren tot een scholengemeenschap, binnen de scholengroep, de inrichtende macht of het (school)bestuur heeft gekregen voor één bepaald ambt.

Een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur kan ook om andere redenen dan ontslag worden beëindigd (bijvoorbeeld door het einde van een interim). In dat geval moet de directeur, het (school)bestuur of de inrichtende macht deze beëindiging steeds schriftelijk motiveren en meedelen aan het personeelslid.

Een tijdelijk personeelslid aangesteld voor doorlopende duur moet een opzeggingstermijn van 15 kalenderdagen in acht nemen wanneer het vrijwillig ontslag wenst te nemen.

Opgelet: de gebruikelijke ontslagregeling voor tijdelijke personeelsleden (ontslag met een opzeggingstermijn van 30 dagen (gesubsidieerd onderwijs) of 15 dagen (gemeenschapsonderwijs), het ontslag om dringende redenen en het vrijwillige ontslag met een opzeggingstermijn van 7 kalenderdagen is niet van toepassing op personeelsleden die zijn aangesteld als TADD. Deze ontslagregeling blijft wel van toepassing op de gewone tijdelijke personeelsleden.

2.6. Gevolgen voor vaste benoeming

Eén van de voorwaarden voor vaste benoeming is dat het personeelslid uiterlijk op de vooravond van de vaste benoeming tijdelijk aangesteld moet zijn voor doorlopende duur in het ambt waarvoor het zich kandidaat stelt. Als de instelling waar het personeelslid als TADD is aangesteld behoort tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of scholen van deze scholengemeenschap. Als de instelling waar het personeelslid als TADD is aangesteld niet behoort tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengroep, de inrichtende macht of het (school)bestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Aangesteld zijn betekent echter niet dat het personeelslid deze betrekking effectief moet uitoefenen. Het personeelslid dat van een wettelijk verlofstelsel geniet (bijvoorbeeld loopbaanonderbreking)voldoet ook aan deze voorwaarde.

Voor de personeelsleden die tijdelijk belast zijn met een andere opdracht of de personeelsleden die gereffecteerd of wedertewerkgesteld zijn in een betrekking waarin ze een vaste benoeming willen, geldt deze voorwaarde niet.

Zij kunnen bijgevolg vast benoemd worden in een ambt zonder dat zij hiervoor tijdelijk zijn aangesteld voor doorlopende duur.

3. Mededeling aan het werkstation

Bij de melding van de opdrachten met een RL-1 aan het werkstation moet aangeduid worden of het om tijdelijke aanstelling van doorlopende duur gaat. Indien het om een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een niet-vacante betrekking betreft, eindigt de opdracht uiterlijk de laatste dag van de dienstonderbreking van de titularis. Tijdelijke aanstellingen van doorlopende duur in vacante betrekkingen kunnen oneindig (31.12.2999) als einddatum krijgen.

meer info: <http://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13385#4>