

FLITS-BERICHT

datum : 2009-05-28
contact : dps.vvkso@vsko.be, 02 507 07 01

De globale puntenenveloppe: nadere toelichtingen en voorlopige cijfers

1 Inleiding

Nu Onderwijsdecreet XIX is aangenomen door het Vlaams parlement en op 8 mei jl. is bekrachtigd¹, staat het definitief vast dat de globale puntenenveloppe in heel het secundair onderwijs wordt ingevoerd vanaf 2009-2010. Eerder hebben we al toegelicht welke voordelen de globale puntenenveloppe biedt: doordat de punten ongekleurd zijn, kunnen de scholen hun personeelsbeleid beter afstemmen op de specifieke noden, zelf eigen accenten leggen of een directieteam verder uitbouwen. Door de mogelijkheid om een voorafname tot 10 % van de punten te doen, krijgen de scholengemeenschappen de kans om hun beleid verder uit te bouwen.

Dit nieuwe kader is een compromis dat overheid, vakbonden en koepels na een lange evenwichtsoefening hebben bereikt. Het is van kracht voor 2009-2010 en 2010-2011, en kan nadien worden bijgesteld. Het VVKSO zal bij die gelegenheid opnieuw pleiten voor een lineaire berekeningswijze van de punten, een nieuw selectieambt in de categorie van het ondersteunend personeel, de vaste benoeming van de personeelsleden die zijn aangesteld op niveau van de SG, en voor een ruime keuze van de ambten die in instellingen kunnen worden opgericht. Maar ook nu reeds wegen de voordelen van de globale puntenenveloppe voldoende zwaar door.

De globale puntenenveloppe omvat de omkaderingsmiddelen die voorheen specifiek werden toegekend voor de betrekkingen van adjunct-directeur, technisch adviseur en technisch adviseur-coördinator, coördinator (deeltijds bso), opvoeder en administratief medewerker en voor taak- en functiedifferentiatie, alsook de forfaitaire punten voor de SG. Al deze middelen zitten voortaan ongekleurd vervat binnen de globale puntenenveloppe.

Dit brengt mee dat een aantal ingeburgerde begrippen zoals “gedoogjaren” of “betrekking op basis van resturen praktische vakken” een totaal andere betekenis krijgen. Sterker nog: de ongekleurde punten kunnen (binnen bepaalde grenzen) voor om het even welk ambt worden aangewend, volgens welke parameter ze ook zijn gegeneerd. Ten behoeve van de lezers die nog meer vertrouwd zijn met de omkaderingsmechanismen die we kenden t.e.m. 2008-2009, zullen we hierna telkens duidelijk wijzen op de verschillen tussen de globale puntenenveloppe en het vroegere stelsel.

Andere omkaderingsmiddelen zijn **buiten deze globale enveloppe gebleven**:

- de betrekking van directeur voor elke instelling;
- het gewone lesurenpakket;
- de bijkomende uren-leraar voor de SG'en;
- de mentor-uren;
- de GOK-uren;
- de punten voor ICT-coördinatie;
- de vervangingseenheden voor korte afwezigheden of bedrijfsstages;

¹ De officiële tekst van Onderwijsdecreet XIX vindt u via <http://www.vvkso.be> > Flits-archief > berichten > Onderwijsdecreet XIX definitief goedgekeurd (2009-05-15).

- ook de omkadering van het internaat (betrekkingen van studiemeester-opvoeder en beheerder) valt volledig buiten dit bestek.

De **coëfficiënten** waarmee de punten zullen worden gegenereerd en de **puntenwaarde** van betrekkingen in de verschillende ambten zijn vastgelegd in een besluit van de Vlaamse regering dat eerstdaags zal worden bekrachtigd. Deze cijfergegevens en andere toevoegingen en verduidelijkingen (in vergelijking met de versie van einde maart) zijn in deze toelichtingen geel gemarkeerd.

Deze nadere toelichtingen zijn opgebouwd overeenkomstig de **vier stappen** die ook de instellingen en SG'en zullen zetten:

1. de instellingen genereren punten; deze worden toegekend aan de SG;
2. de SG mag een aantal punten voorafnemen;
3. de SG verdeelt de resterende punten onder de instellingen;
4. de instellingen wenden de punten aan.

Reglementering:

- art. 93 tot 99bis van het decreet Secundair onderwijs, zoals met ingang van 1 september 2009 gewijzigd door art. III.18 van Onderwijsdecreet XIX;²
- het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken > wetgeving > personeel > administratief statuut > gesubsidieerd onderwijs (uitsluitend) > 27/03/1991;
- (nog te bekrachtigen) **Besluit van de Vlaamse regering betreffende de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs;**
- het Reaffectatiebesluit (hieraan zullen vermoedelijk enige wijzigingen worden aangebracht om dit besluit af te stemmen op de globale puntenenveloppe).

2 Het genereren van punten

2.1 Basisprincipe: de punten zijn ongekleurd

Alle instellingen voor gewoon en buitengewoon secundair onderwijs **genereren een aantal punten** dat aan de SG wordt toegekend. De parameters die voor het genereren van punten worden gehanteerd, zijn een haast ongewijzigde verlenging van de normen die tot in 2008-2009 golden voor de betrekkingen van adjunct-directeur (art. 95 § 2 tot § 4 van het decreet Secundair onderwijs: zie hierna), technisch adviseur en technisch adviseur-coördinator (§ 5 tot § 8), voor het ondersteunend personeel (§ 9), taak- en functiedifferentiatie in wervingsambten (§ 10) en de forfaitaire punten voor de SG (§ 11).

De mogelijkheden die de globale puntenenveloppe biedt, verschillen echter fundamenteel van het vroegere omkaderingsmechanisme dat gold tot 2008-2009: voorheen volgde uit het al dan niet bereiken van de normen rechtstreeks of een betrekking in een bepaald ambt (bv. TA, adjunct-directeur) al dan niet subsidieerbaar was in die instelling. Vanaf 2009-2010 bepalen de normen enkel of een instelling punten genereert voor de scholengemeenschap.

Het is belangrijk steeds voor ogen te houden dat de punten die vanaf 2009-2010 worden toegekend, niet meer gekleurd zijn, d.w.z. **niet voorbehouden zijn voor een bepaald ambt noch voor een bepaalde instelling**. Nadat de IM heeft rekening gehouden met het zgn. "historisch passief" van haar instelling (zie punt 5.2), is ze vrij in de keuze van het ambt waarvoor ze de punten aanwendt.

² De officiële tekst van Onderwijsdecreet XIX vindt u via <http://www.vvkso.be> > Flits-archief > berichten > Onderwijsdecreet XIX definitief goedgekeurd (2009-05-15).

Voorbeelden

1. Een instelling kan een tijdelijke betrekking van adjunct-directeur oprichten, ook al heeft ze nooit de norm van 600 leerlingen bereikt. Dit kan ze althans indien ze daarvoor voldoende punten overhoudt na de instandhouding van de betrekkingen van haar vastbenoemde personeelsleden: zie punt 5.2.

2. Een andere instelling krijgt wel de punten toebedeeld die ze genereert op basis van het aantal uren PV (zie punt 2.2.2) maar kan die niet aanwenden voor een tijdelijke betrekking van technisch adviseur indien ze geen punten meer overhoudt na de instandhouding van de betrekkingen van haar vastbenoemde opvoeders en administratief medewerkers: zie punt 5.2.

2.2 Parameters

Omwille van de herkenbaarheid verwijzen we hierna naar de verschillende paragrafen van **art. 95 van het decreet Secundair onderwijs**, zoals het met ingang van 1 september 2009 zal worden gewijzigd door Onderwijsdecreet XIX.

2.2.1 Parameter: leerlingenaantal (art. 95 § 2 tot § 4 van het decreet Secundair onderwijs)

Hier herkennen we de vroegere normen voor het oprichten of behouden van een betrekking van adjunct-directeur. Voortaan genereert de instelling echter niet meer rechtstreeks een betrekking van adjunct-directeur, maar wel een aantal punten die ongekleurd zijn, d.w.z. niet voorbehouden zijn voor die instelling of voor dat ambt.

Een instelling voor gewoon voltijds so en een autonoom centrum voor deeltijds bso genereren een puntenaantal (**120 punten**) indien ze op de gebruikelijke teldatum de eerste maal de norm hebben behaald van **600 / 1200 / 1 800 / 2 400 regelmatige leerlingen**, of vanaf het schooljaar nadien: van 550 / 1 150 / 1 750 / 2 350 lln. Wanneer die aantallen niet meer worden bereikt, blijven de punten toch nog toegekend gedurende twee opeenvolgende schooljaren. Voor buitengewone gevallen (problematiek van kansarmoede) kan de Vlaamse regering deze termijn van twee schooljaren nog verlengen. Voor het buso is de norm de eerste maal 300 leerlingen, nadien 275 leerlingen.

Verduidelijkingen

Verduidelijking 1: Voortaan kan men dus niet meer zeggen dat een betrekking van adjunct-directeur zich in de geïnterimperiode bevindt of definitief vervalt; men kan enkel vaststellen of de instelling deze 120 punten al dan niet genereert. Of de betrekking van adjunct-directeur nog in stand wordt gehouden, hangt vooreerst af van de verplichtingen tegenover het historisch passief, en vervolgens van de beleidsopties van de inrichtende macht: zie punt 5.

Verduidelijking 2: Het bereiken van de norm van 600 (of 550) regelmatige leerlingen moet niet noodzakelijk gerealiseerd worden in of na 2008-2009, maar mag ook in het verleden gesitueerd zijn. Een instelling die bv. in 2004-2005 de norm van 600 regelmatige leerlingen bereikte op de teldatum, genereert deze punten even goed indien ze de volgende jaren de norm van 550 regelmatige leerlingen behaalde, en genereert ze zelfs nog 2 jaar nadat ze onder de norm van 550 gezakt is. De overstap naar de puntenenveloppe wordt m.a.w. niet gezien als de datum vanaf wanneer deze normen moeten worden bereikt.

2.2.2 Parameter: voltijdse betrekkingen in praktische vakken (art. 95 § 5 tot § 8 van het decreet Secundair onderwijs)

Hier herkennen we de vroegere normen voor het oprichten of behouden van betrekkingen van technisch adviseur of technisch adviseur-coördinator. Voortaan genereert de instelling echter niet meer rechtstreeks betrekkingen in die ambten, maar wel een aantal punten die ongekleurd zijn, d.w.z. niet voorbehouden zijn voor die instelling of voor die ambten.

2.2.2.1 Voltijdse betrekkingen in PV bereikt in één instelling

Een puntenaantal (**120 punten**) wordt gegenereerd door instellingen voor gewoon so **met een eerste graad en/of tso en/of bso**, en door **autonome centra voor deeltijds bso** die een eerste maal de norm behalen van 7 / 15 / 19 / 22 / 29 / 31 / 33 / 36 / 43 / 50 / (en zo verder per schijf van 7) **voltijdse betrekkingen in uren praktische vakken** op de gebruikelijke teldatum, of vanaf het schooljaar nadien de norm van 6 / 14 / 18 / 21 / 28 / 30 / 32 / 35 / 41 / 47 / (en zo verder per schijf van 6) voltijdse betrekkingen in PV. Wanneer die aantallen niet meer worden bereikt, blijft het puntenaantal gedurende twee opeenvolgende schooljaren toegekend. In tabelvorm voorgesteld:

eerste jaar FTE in PV	7	15	22	29	31	33	36	43	50	57
volgende jaren FTE in PV	6	14	21	28	30	32	35	41	47	53
x 120 punten	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
gegenereerde punten	120	240	360	480	600	720	840	960	1 080	1 200

In het buso worden puntenaantallen gegenereerd per schijf van 210 u. BGV³ of PV⁴: **120 punten** bij 210 u., het dubbele daarvan bij 420 u., en het **viervoud** daarvan bij 630 u., enz. Dit aantal moet elk jaar opnieuw bereikt worden: hier zijn geen zgn. "gedoogjaren". In tabelvorm voorgesteld:

BGV of PV in buso	210	420	630	840	1 050	1 260	1 470	1 680	1 790
x 120 punten	1	2	4	5	6	8	9	10	12
gegenereerde punten	120	240	480	600	720	960	1 080	1 200	1 440

De ingerichte uren-leraar PV van een instelling die uitsluitend de eerste graad of de eerste en de tweede graad organiseert mogen gevoegd worden bij één instelling die tot dezelfde scholengemeenschap behoort en die geen eerste graad organiseert; al deze uren worden beschouwd als eigen uren PV van die instelling (zie het voorbeeld op het einde van dit punt 2.2.2.1).

Opmerkingen:

- De uren PV stage in de volgende specialiteiten worden niet in aanmerking genomen: Algemene verpleegkunde, Medische wetenschappen, Psychiatrische verpleegkunde, Sociale wetenschappen, Verzorging, Ziekenhuisverpleegkunde.
- De uren PV van een aangehecht centrum voor deeltijds bso worden in aanmerking genomen in de instelling voor voltijds so waar ze worden ingericht.
- Van de uren-leraar van het deeltijds bso die zijn aangewend voor voordrachtgevers, wordt 1/3de beschouwd als PV.

³ In het buso zijn de uren Beroepsgerichte vorming (BGV) afgestemd op de arbeidstraining, in tegenstelling tot de uren Algemene en sociale vorming (ASV). BGV komt voor in de opleidingsvormen (OV) 1, 2 en 3.

⁴ PV komt ook in het buso voor, met name in opleidingsvorm (OV)4.

Deze regeling is dus precies dezelfde als degene die we tot in 2008-2009 kenden voor de berekening van het aantal betrekkingen van TAC en TA waarop een instelling recht had. Het verschil is enkel dat de betrokken instelling vanaf 2009-2010 niet meer rechtstreeks een betrekking van TAC of TA mag oprichten, maar dat ze voortaan wel een (bijkomende) schijf van 120 punten genereert binnen de globale enveloppe van de SG. Deze punten worden dan toegekend volgens de principes uiteengezet in de punten 3 en 4 van deze toelichtingen, en aangewend overeenkomstig punt 5.

Verduidelijkingen

*Verduidelijking 1: Instellingen die **enkel aso of kso** aanbieden (dus zonder eerste graad) genereren deze punten niet. Toch kunnen desgewenst in dergelijke instellingen betrekkingen van TA worden opgericht, maar niet van TAC: zie punt 5.1.*

*Verduidelijking 2: Het gaat om uren-leraar PV, d.w.z. dat niet uitsluitend de lesuren (contacturen) in aanmerking worden genomen, maar eveneens de "**uren die geen lesuren zijn**" zoals BPT, mentor, ICT-coördinatie, pedagogische coördinatie enz., doch uitsluitend in de instellingen met een eerste graad en/of tso en/of bso en in autonome centra voor deeltijds bso of in het buso. Enkel de gesubsidieerde uren komen hierbij in aanmerking, dus niet de plage-uren die niet uit het pakket worden geput. Voor het bereiken van normen binnen deze parameter kan het dus voordelig zijn om in een instelling met een eerste graad en/of tso en/of bso en/of buso zo veel mogelijk "uren die geen lesuren zijn" gelijk te stellen met een **praktisch vak** in de eerste graad (noemer /22). De gelijkstelling hoeft niet te gebeuren met een vak dat in de school wordt onderwezen: zie hierover punt 4.2 van onze Mededeling "Vakken en bekwaamheidsbewijzen voor het ambt van leraar", M-VVKSO-2006-042.*

*Verduidelijking 3: Voortaan kan men dus niet meer zeggen dat een betrekking van TA of TAC zich in de gedoogperiode bevindt of definitief vervalt; men kan enkel vaststellen of de instelling al dan niet dat **puntenaantal** genereert. Of de betrekking van TA / TAC nog in stand wordt gehouden, hangt vooreerst af van de verplichtingen tegenover het historisch passief, en vervolgens van de beleidsopties van de inrichtende macht: zie punt 5.*

*Verduidelijking 4: Het bereiken van de norm van een aantal voltijdse betrekkingen in PV moet niet noodzakelijk generaliseerd worden in of na 2008-2009, maar mag **ook in het verleden gesitueerd** zijn. Een instelling die bv. in 2004-2005 de norm van 7 voltijdse betrekkingen in PV bereikte op de teldatum, genereert deze punten even goed indien ze de volgende jaren de norm van 6 voltijdse betrekkingen in PV behaalde, en genereert ze zelfs nog 2 jaar nadat ze onder die norm gezakt is. De overstap naar de puntenenveloppe wordt m.a.w. niet gezien als de datum vanaf wanneer deze normen moeten worden bereikt.*

*Verduidelijking 5: De punten worden steeds gegenereerd per schijf van 120 punten. De **aanwending** ervan is wel mogelijk in deeltijdse betrekkingen (bv. een halftijdse betrekking van TA, of een aantal uren-leraar voor taak- en functiedifferentiatie), zoals toegelicht in punt 5. Het **genereren** van punten binnen deze parameter gebeurt echter steeds per schijf van 120 punten.*

Voorbeeld

Instelling A die uitsluitend een eerste graad organiseert, heeft op de teldatum 4 FTE in PV. Instelling B, die tot dezelfde SG behoort en uitsluitend een tweede en derde graad organiseert en o.a. tso/bso aanbiedt, heeft 3 FTE in PV op de gebruikelijke teldatum.

Deze 7 FTE mogen worden samengevoegd en worden beschouwd als "eigen" FTE's van (naar keuze) instelling A of van instelling B. Het volgende schooljaar volstaat de norm van 6 FTE in deze samenvoeging. Zelfs indien de norm van 6 FTE nadien niet meer wordt bereikt bij de samenvoeging van de FTE's PV van de instellingen A en B, blijft een schijf van 120 punten nog 2 schooljaren toegekend.

2.2.2.2 Samenvoeging van "restbetrekkingen PV" binnen de scholengemeenschap

De uren PV of BGV die in de instelling niet volstaan om de vernoemde normen te bereiken, kunnen **op niveau van de SG worden samengevoegd** om tot desbetreffend aantal punten te leiden. De punten die worden gegenereerd

dank zij de samenvoeging, zijn evengoed organiek als de punten die worden gegenereerd door de eigen betrekkingen PV van een individuele instelling: zie punt 5.5.

Bij de samenvoeging van restbetrekkingen PV/BGV, moeten echter **elk jaar opnieuw de hoogste norm** bereikt worden (7 / 15 / 19 / 22 / 29 / 31 / 33 / 36 enz.), ook indien het schooljaar nadien de restbetrekkingen PV worden toegekend aan dezelfde instelling. De lagere normen (6 / 14 / 18 enz.) zijn hier dus niet van toepassing, evenmin als de "gedoogjaren" nadien. Eén uitzondering hierop, nl. in geval de betrekkingen van een instelling met enkel een eerste (of een eerste en een tweede graad) worden samengevoegd met een instelling die geen eerste graad organiseert (zie punt 2.2.2.1).

De punten worden gegenereerd in de instelling waar de restbetrekkingen PV worden samengevoegd; het is echter de SG die beslist aan welk(e) instelling(en) de punten worden toegekend.

De betrekkingen van technisch adviseur of technisch adviseur-coördinator die werden gegenereerd door de samenvoeging van restbetrekkingen PV, waren tot in 2008-2009 niet-organiek in die zin dat daarin geen benoeming mogelijk was. Binnen de globale puntenenveloppe, dus vanaf 2009-2010, hangt de vraag of een benoeming mogelijk is in een bepaalde betrekking echter enkel af van het feit of die betrekking is opgericht met de punten die zijn voorafgenomen voor de SG (zie punt 3.3), dan wel met punten die zijn toegekend aan een instelling (zie punt 5.5).

Voorbeelden

Voorbeeld 1: Op de teldatum heeft instelling A heeft 4 voltijdse betrekkingen in PV; instelling B heeft er 2, en instelling C heeft er 1. Deze 7 restbetrekkingen kunnen in een van de instellingen van de SG worden samengevoegd, zodat daar de norm wordt bereikt om 120 punten te genereren. Om die punten ook het volgende schooljaar te genereren, moet dan opnieuw de norm van 7 FTE bereikt worden, aangezien die norm de eerste maal bereikt is door middel van samenvoeging van restbetrekkingen.

Voorbeeld 2: Ook hier zijn er 7 restbetrekkingen PV in de SG. In plaats van deze samen te voegen in één instelling en aldus slechts eenmaal 120 punten te genereren, kan de SG beslissen om deze 7 FTE's toe te kennen aan de instellingen die zelf bijna een volgende schijf bereiken, bv. bij instelling C die zelf reeds 29 FTE's heeft. De toevoeging van de 7 restbetrekkingen levert in C niet minder dan driemaal 120 bijkomende punten op.

Voorbeeld 3: Instelling D (gewoon so) heeft 3 restbetrekkingen (87/29 PV). Buso-instelling E telt 550 uur BGV, en bereikt dus ruimschoots de norm van 420 uur BGV die volstaat om 240 punten te genereren. Door de 87 uur van D toe te voegen bij de eigen uren van E, wordt daar de norm van 630 uur BGV bereikt, zodat E geen 240, maar 480 punten genereert.

Voorbeeld 4: Instelling F had het eerste schooljaar 7 FTE's in PV; het tweede schooljaar had ze er nog 6, maar vanaf het derde schooljaar bereikte ze ook de norm van 6 niet meer. Om te vermijden dat F twee schooljaren na elkaar onder de norm van 6 FTE zou blijven en nadien dus geen punten meer zou genereren, kan de SG beslissen om een aantal restbetrekkingen PV toe te kennen aan F, zodat deze instelling geen 2 opeenvolgende schooljaren onder de norm blijft. Aldus kan in F een schooljaar waarin de norm van 6 FTE wordt bereikt, telkens worden afgewisseld met één schooljaar waarin die norm niet wordt bereikt, zodat F elk schooljaar deze punten blijft genereren.

2.2.3 Parameter: aantallen uren-leraar en leerlingen in het voltijds so (art. 95 § 9 van het decreet Secundair onderwijs)

Hier herkennen we de vroegere parameters voor het genereren van punten voor het ondersteunend personeel, waarbij ook toen voordeliger coëfficiënten golden voor GOK-scholen. Deze punten zijn voortaan echter niet meer voorbehouden voor het ondersteunend personeel.

Een puntenaantal wordt toegekend op basis van de **criteria uren-leraar en leerlingenaantal in het voltijds gewoon so**, met **verhoging voor de GOK-scholen**. De leerlingen van het deeltijds bso genereren geen punten binnen deze parameter.

Binnen deze parameter worden de punten berekend met de volgende coëfficiënten (voor scholen die tot een SG behoren):

- Voor het aantal regelmatige **leerlingen** van het **gewoon voltijds so** op de gebruikelijke teldatum (voor de puntenenveloppe van 2009-2010 gaat het dus in de meeste gevallen om 1 februari 2009):
 - 0,2971 punten per leerling in instellingen die recht hebben op GOK-uren;
 - 0,2851 punten per leerling in instellingen die geen recht hebben op GOK-uren.

- Voor het aantal **uren-leraar** voor het betrokken schooljaar in het **gewoon voltijds so** (voor de puntenenveloppe van 2009-2010 gaat het dus om het pakket uren-leraar van 2009-2010. Het gaat om de "gewone" uren-leraar, rekening houdend met het aanwendingspercentage (98 % voor de uren godsdienst en 96,57 % voor de andere uren), doch *zonder* de extra uren-leraar voor de SG (aandeel van de 20.000 uur) of voor GOK, modularisering, tijdelijke projecten e.d.m.
 - 0,3025 punten per uur-leraar in instellingen die recht hebben op GOK-uren;
 - 0,2902 punten per uur-leraar in instellingen die geen recht hebben op GOK-uren

Voor **buso-scholen** is het leerlingenaantal het enige criterium. Elke buso-school genereert om te beginnen *82 punten*. Indien deze school op de gebruikelijke teldatum 80 of meer regelmatige leerlingen telt, genereert ze *bovendien* ook een puntenaantal, te weten het product van haar totale leerlingenaantal vermenigvuldigd met een coëfficiënt. Deze coëfficiënten zijn:

Aantal leerlingen op 1 februari	coëfficiënt voor totale groep	Aantal leerlingen op 1 februari	coëfficiënt voor totale groep
80 t.e.m. 129	1,025	550 t.e.m. 649	0,94
130 t.e.m. 159	0,98	650 t.e.m. 679	0,92
160 t.e.m. 219	1,025	680 t.e.m. 699	0,88
220 t.e.m. 319	0,95	700 t.e.m. 729	0,87
320 t.e.m. 399	0,97	730 t.e.m. 759	0,85
400 t.e.m. 449	0,98	760 t.e.m. 799	0,84
450 t.e.m. 549	0,96	Vanaf 800	0,83

Voorbeeld: een buso-school die 150 ln. heeft op de gebruikelijke teldatum, genereert voor deze parameter $82 + (150 \times 0,98 = 147)$ hetzij 229 punten.

Bovendien genieten de buso-scholen t.e.m. 2010-2011 nog een waarborgregeling op basis van het vroegere KB 66.

2.2.4 **Parameter: aantallen uren-leraar en leerlingen in het voltijds so** (art. 95 § 10 van het decreet Secundair onderwijs)

Hier herkennen we de vroegere parameter voor het genereren van punten voor taak- en functiedifferentiatie. Deze punten zijn voortaan echter niet meer voorbehouden voor taak- en functiedifferentiatie binnen de wervingsambten.

Een puntenaantal wordt toegekend op basis van de criteria **uren-leraar en leerlingenaantal in het voltijds gewoon so**, maar **zonder onderscheid tussen GOK-scholen en andere**. Ook binnen deze parameter genereren de leerlingen van het deeltijds bso geen punten.

Binnen deze parameter worden de punten berekend met de volgende coëfficiënten (voor scholen die tot een SG behoren):

- voor het aantal regelmatige **leerlingen** van het **gewoon voltijds so** op de gebruikelijke teldatum (voor de puntenenveloppe van 2009-2010 gaat het dus in de meeste gevallen om 1 februari 2009): **0,02316074** punten per leerling (zelfde coëfficiënt voor de GOK-scholen als voor de andere);
- voor het aantal **uren-leraar** voor het betrokken schooljaar in het gewoon voltijds so (voor de puntenenveloppe van 2009-2010 gaat het dus om de uren-leraar van 2009-2010. Het gaat om de "gewone" uren-leraar, rekening houdend met het aanwendingspercentage (98 % voor de uren godsdienst en 96,57 % voor de andere uren), doch *zonder* de extra uren-leraar voor de SG (aandeel van de 20.000 uur) of voor GOK, modularisering, tijdelijke projecten e.d.m.: **0,02364658** punten per uur-leraar (zelfde coëfficiënt voor de GOK-scholen als voor de andere);
- voor het aantal regelmatige **leerlingen van het buso** binnen de SG: **0,07666553** punten per leerling. In het buso is het lesurenpakket geen criterium binnen deze parameter: het gaat enkel om het leerlingenaantal.

2.2.5 **Parameter: totale leerlingenaantal van de scholengemeenschap** (art. 95 § 11 van het decreet Secundair onderwijs)

Hierin herkennen we de vroegere parameter van de forfaitaire punten voor de SG. In tegenstelling tot vroeger zijn deze punten niet meer voorbehouden voor het geheel van de SG, maar zijn het voortaan "ongekleurde" punten. Toch behoudt de SG zeker zo veel armslag als vroeger, aangezien ze voor haar werking een voorafname kan doen van de globale puntenenveloppe: zie punt 3.

120 punten worden toegekend aan **elke SG** die op de gebruikelijke teldatum 900 lln. telt in het voltijds en deeltijds gewoon so of in het buso; dit puntenaantal wordt **verhoogd met 60** telkens de SG de grens bereikt van 4 000, 6 500, 8 000, 9 500 of 11 000 regelmatige lln. Een SG met 7 000 lln. bv. genereert aldus 240 punten (120 + 2 x 60). Wanneer de SG onder het aantal van 900 lln. is gezakt, genereert ze nog twee schooljaren het aantal van 120 punten.

Het puntenaantal dat volgens deze parameter wordt gegenereerd, mag in elk geval worden voorafgenomen voor de werking van SG, zelfs indien dit aantal méér zou zijn dan 10 % van de globale puntenenveloppe: zie punt 3.1 hierna.

2.2.6 **Parameter: aangehecht centrum voor deeltijds bso** (art. 95 § 12 van het decreet Secundair onderwijs)

Voor elk **aangehecht centrum voor deeltijds bso** worden **120** punten toegekend.

Verduidelijking: Een aangehecht centrum voor deeltijds bso krijgt voortaan dus niet meer rechtstreeks een betrekking van coördinator (dbso) toegekend, maar genereert een aantal punten waarmee ze, naar we aannemen, een betrekking in dat ambt zal oprichten.

3 **De voorafname voor de SG**

Om haar beleid inzake taak- en functiedifferentiatie gestalte te geven, kan de SG een aantal punten voorafnemen, d.w.z. dat het bestuur van de SG (CAIM of IM) kan beslissen om een puntenaantal van de globale enveloppe aan te wenden voor de SG als geheel.

Tot in 2008-2009 beschikte de SG over de forfaitaire punten en kon ze daarenboven onder strikte voorwaarden een voorafname doen van de punten voor het ondersteunend personeel. Vanaf 2009-2010 worden *alle* gegenereerde punten samengevoegd in een globale enveloppe, en bestaat er dus geen onderscheid meer tussen "punten voor het ondersteunend personeel" en "forfaitaire punten" of andere. Bovendien kan de SG vanaf dan een hoger percentage voorafnemen van het geheel van de totale puntenenveloppe, en zelfs onder soepeler voorwaarden: zie hierna.

3.1 Voorwaarden voor en omvang van de voorafname

Zoals in alle aangelegenheden is het **OCSG** bevoegd om te **onderhandelen** over alle aangelegenheden waarvoor de SG bevoegd is. Indien in het OCSG echter geen akkoord wordt bereikt, beslist het bestuur van de SG (CAIM of IM) over de voorafname. De SG verschaft t.a.v. het OCSG en t.a.v. het personeel van de instellingen **volledige klaarheid** over de betrekkingen die ze op het niveau van de SG creëert binnen deze voorafname, en toont aan dat deze betrekkingen haar beleid inzake taak- en functiedifferentiatie op het niveau van de SG daadwerkelijk gestalte geven.

Deze voorafname kan **in elk geval 10 %** van de globale puntenenveloppe bedragen, ook indien dit zou leiden tot terbeschikkingstellingen. De grens van 10 % voor de voorafname kan zelfs worden **overschreden**

- indien **binnen het OCSG een akkoord** wordt bereikt over de gevolgen daarvan op de personeelsleden en over de besteding van de punten,
- of (zelfs zonder onderhandelingen binnen het OCSG) tot het aantal punten dat wordt toegekend op basis van het aantal leerlingen in de SG (vanaf 900 leerlingen): **120 punten, telkens vermeerderd met 60** bij het overschrijden van de gestelde grenzen: zie punt 2.2.5 hierboven.

Merk op dat de mogelijkheid tot voorafname dus soepeler is geworden in vergelijking met het systeem dat we kenden tot 2008-2009: tot dan was de voorafname van de punten voor het ondersteunend personeel beperkt tot 5 %, vereiste ze steeds het akkoord van het OCSG en was ze onderworpen aan voorwaarden i.v.m. de reffectatie of wedertewerkstelling van de TBS/OB'ers. Al deze vereisten zijn dus weggefallen. Bovendien is de toezichtsbevoegdheid die de inspectie t.e.m. 2008-2009 had op de aanwending van de forfaitaire punten⁵ vervangen door de klaarheid die de SG vanaf 2009-2010 moet bieden ten aanzien van het OCSG en van de personeelsleden van de instellingen (zie eerste alinea van dit punt 3.1).

3.2 Aanwending van de punten die worden voorafgenomen

De punten van de voorafname voor de SG kunnen worden aangewend

- om betrekkingen op te richten in een **ambt naar keuze** in het bestuurs- en onderwijzend personeel of het ondersteunend personeel of in de personeelscategorieën die in het buso voorkomen, bv. in het ambt van directeur, TAC, leraar, opvoeder, logopedist ... In de ambten van directeur, adjunct-directeur, TA, TAC, coördinator (deeltijds bso), opvoeder en administratief medewerker kunnen enkel halftijdse of voltijdse betrekkingen worden opgericht.
- voor het **school- of klasvrij maken van een personeelslid**; bv. het vrijstellen van de administratief medewerker die het secretariaat van de SG waarneemt, of van een directeur die belast wordt met het mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur. Voor de vrijstelling van de algemeen directeur of coördinerend directeur verwijzen we naar punt 3.4 hierna.

De puntenwaarde van de betrekkingen die worden opgericht in de voorafname voor de SG is dezelfde als voor de betrekkingen die worden opgericht op niveau van een instelling: zie punt 5.1.

Binnen de voorafname voor de SG kan bovendien dus een *bijkomende* betrekking van directeur worden opgericht (dit is niet mogelijk met de punten die worden toegekend aan een instelling, doch enkel binnen de voorafname voor de SG). Een voltijdse bijkomende betrekking van directeur kost 120 punten, en een halftijdse 60 punten. Zie ook het voorbeeld onder punt 3.3.

Let wel: indien een personeelslid met een bekwaamheidsbewijs niveau professioneel bachelor + BPB (bv. GLSO of GvSO-1) wordt aangesteld in een betrekking van directeur die administratief wordt gekoppeld aan een instelling met

⁵ Tot in 2008-2009 luidde art.99bis § 1 van het decreet Secundair onderwijs: "De forfaitaire puntenenveloppe is bestemd om in de scholengemeenschap aan een dynamisch proces van organisatie- en beleidscultuur te werken, op zijn minst toegespitst op de bevoegdheden van de scholengemeenschap zoals vermeld in artikel 71. De bevoegde onderwijsinspectie zal bij schooldoorlichtingen nagaan in welke mate de scholengemeenschap aan een dergelijke organisatie- en beleidscultuur heeft gewerkt en in hoeverre de beslissing om het personeelslid dat belast is met het mandaat van coördinerend directeur al dan niet school- of klasvrij te maken, zoals bedoeld in § 3, laatste lid, daarin een rol heeft gespeeld."

een derde graad, geniet hij slechts salarisschaal 302 ("ander" bekwaamheidsbewijs). Indien de betrekking daarentegen wordt gekoppeld aan een instelling zonder derde graad, zal hij bezoldigd worden aan salarisschaal 464 (of 348).

Merk op dat de keuze van de manier waarop de voorafname wordt aangewend, niet meer voor twee schooljaren vastligt (dit was zo t.e.m. 2008-2009 voor de aanwending van de forfaitaire punten, maar voortaan dus niet meer).

Voorbeelden:

1. De SG werkt samen op het vlak van preventie. Ze kan een preventieadviseur tijdelijk aanstellen in het ambt van bv. TA of TAC, of een vastbenoemd personeelslid een TAO laten nemen naar deze tijdelijke betrekking.

2. De stafmedewerker en/of de secretaris en/of logistiek medewerker, ... van de SG kan tijdelijk worden aangesteld in een betrekking van bv. leraar, opvoeder of een ander ambt, ofwel bv. halftijds in het ambt van leraar en halftijds in het ambt van adjunct-directeur.

3.3 Statuut en inzetbaarheid van de personeelsleden binnen de voorafname

Betrekkingen die worden opgericht met deze voorafname voor de SG komen **niet in aanmerking voor vacantverklaring of vaste benoeming**. Anderzijds moeten ze niet worden aangeboden aan personeelsleden met recht op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur of op reffectatie / wedertewerkstelling. De aanstelling van een **TADD'er** of een **terbeschikkinggestelde** in een betrekking binnen de voorafname is mogelijk, doch **enkel op vrijwillige basis**, d.w.z. indien de IM én het personeelslid ermee akkoord gaan. Voor het overige zijn deze betrekkingen onderworpen aan het decreet Rechtspositie.

De personeelsleden die in de betrekkingen binnen de voorafname worden aangesteld, worden steeds als tijdelijk personeelslid geaffecteerd aan een instelling van de SG, en **werken voor de totaliteit van de SG**. Indien een betrekking binnen de voorafname voor de SG wordt waargenomen door een vastbenoemd personeelslid, kan het een verlof voor TAO vragen vanuit de opdracht die het als vastbenoemde heeft gekregen in zijn instelling.

Indien een personeelslid wordt aangesteld in een bijkomende betrekking van directeur (of van een ander selectie- of bevorderingsambt) die wordt opgericht met de voorafname voor de SG, is het *niet* aangesteld "in afwachting van benoeming". Uit zijn aanstelling in dergelijke betrekking kan het personeelslid dan ook geen recht op vaste benoeming in een organieke betrekking claimen, zelfs niet in de instelling waaraan de bijkomende betrekking van directeur is opgericht met de voorafgenomen punten.

Voorbeeld

De SG beslist om 120 punten uit te trekken om daarmee een bijkomende betrekking van directeur op te richten, en hierin een personeelslid aan te stellen om het te belasten met een aanzienlijke verantwoordelijkheid voor de totaliteit van de SG. Louter administratief kan deze betrekking enkel worden verbonden aan een van de instellingen binnen de SG; het gaat echter degelijk om een betrekking binnen de voorafname voor de SG. Aldus zijn aan die instelling twee betrekkingen van directeur verbonden:

- de organieke betrekking van directeur die de instelling rechtstreeks toegekend krijgt buiten de puntenenveloppe om, en waarin een personeelslid kan benoemd worden. Het personeelslid dat erin is aangesteld, werkt in de regel enkel voor die instelling of volgens de taakverdeling die de inrichtende macht voor het directieteam heeft vastgelegd.
- de bijkomende betrekking van directeur die is opgericht met punten van de voorafname ten behoeve van de SG, en waarin vaste benoeming niet mogelijk is: zie punt 3.4 hierna. Het personeelslid dat erin is aangesteld, werkt voor de totaliteit van de SG.

3.4 Vrijstelling als algemeen directeur of coördinerend directeur

3.4.1 Vrijstelling als algemeen directeur

Een inrichtende macht kan een directeur van een instelling belasten met het mandaat van algemeen directeur voor de totaliteit van haar instellingen. Het mandaat van algemeen directeur kan slechts aan één personeelslid worden toegekend (in tegenstelling tot het mandaat van coördinerend directeur: zie 3.4.2). Met punten uit de globale puntenenveloppe kan dit personeelslid voltijds (120 punten) of halftijds (60 punten) worden **vrijgesteld**:

- Een **vastbenoemd** directeur kan via het verlof voor uitoefening van het mandaat (VUM) schoolvrij gemaakt worden om belast te worden met het mandaat van algemeen directeur. Het vastbenoemde personeelslid blijft dus titularis van de organieke betrekking, maar wordt daarin vervangen door een interimaris.
- Een ander personeelslid dat (al dan niet via TAO) **tijdelijk** in de *organieke* betrekking van directeur van een instelling is aangesteld, kan via het verlof VUM schoolvrij worden gemaakt. Het verlof TAO blijft verder lopen tijdens de duur van het verlof VUM. Het personeelslid dat is aangesteld via TAO blijft dus titularis van de organieke betrekking, maar wordt daarin vervangen door een interimaris.

Het personeelslid dat is aangesteld in een *organieke* betrekking van directeur en het mandaat van algemeen directeur uitoefent, kan aanspraak maken op een **bijwedde** ("niet-verworven salarisschaal") indien de instellingen⁶ van de inrichtende macht waarvan hij algemeen directeur is, ten minste 2 000 regelmatig ingeschreven leerlingen tellen op 1 februari van het voorafgaande schooljaar. De telling van de leerlingen moet jaarlijks gebeuren. Indien op 1 februari de norm van 2 000 leerlingen niet meer wordt bereikt dan zal de bijwedde niet meer worden uitbetaald vanaf het volgende schooljaar. Een vrijstelling (VUM) uit de organieke betrekking van directeur is geen voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op deze bijwedde: ook een directeur die de leiding van zijn school combineert met het mandaat van algemeen directeur kan daar aanspraak op maken.

Een personeelslid dat (al dan niet via TAO) tijdelijk is aangesteld in een *bijkomende* betrekking van directeur die is opgericht met de punten van de voorafname van de SG, kan *geen* aanspraak maken op een mandaatsvergoeding als algemeen directeur (in tegenstelling tot de mandaatsvergoeding als coördinerend directeur: zie 3.4.2).

3.4.2 Vrijstelling als coördinerend directeur

In een SG van het secundair onderwijs kan één personeelslid voltijds of kunnen twee personeelsleden elk halftijds⁷ bij mandaat worden aangesteld als coördinerend directeur van die SG en worden belast met taken voor de totaliteit van de instellingen die deel uitmaken van de SG. Met punten uit de globale puntenenveloppe is een voltijdse **vrijstelling** (120 punten) of halftijdse vrijstelling (60 punten) mogelijk. Het personeelslid moet als directeur vastbenoemd of tijdelijk aangesteld zijn aan een instelling van de SG. Hierbij zijn volgende mogelijkheden:

- Een **vastbenoemd** directeur van een instelling van de SG kan via het verlof voor uitoefening van het mandaat (VUM) schoolvrij gemaakt worden om het mandaat van coördinerend directeur waar te nemen. Het vastbenoemde personeelslid blijft dus titularis van de organieke betrekking, maar wordt daarin vervangen door een interimaris.
- Een personeelslid dat (al dan niet via TAO) **tijdelijk** in een organieke betrekking van directeur is aangesteld in een instelling van de SG, kan via het verlof VUM schoolvrij worden gemaakt. Het verlof TAO blijft verder lopen tijdens de duur van het verlof VUM. Het personeelslid dat is aangesteld via TAO blijft dus titularis van de organieke betrekking, maar wordt daarin vervangen door een interimaris.

⁶ Het gaat niet enkel om de instellingen van secundair onderwijs, maar ook van basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, volwassenenonderwijs die georganiseerd worden door de inrichtende macht.

⁷ De toekenning van het mandaat aan twee personeelsleden, elk halftijds, is enkel mogelijk voor het mandaat van coördinerend directeur, *niet* voor dat van algemeen directeur.

- Een personeelslid dat (al dan niet via TAO) tijdelijk is aangesteld in een **bijkomende** betrekking van directeur die, naast de organieke betrekking van directeur, werd opgericht met punten van de voorafname van de SG, kan het mandaat van coördinerend directeur waarnemen (zie punt 3.2 en 3.3). Een verlof VUM is hier niet meer nodig, aangezien het personeelslid in zijn bijkomende betrekking van directeur enkel belast wordt met taken voor de totaliteit van de SG.

De directeur die belast wordt met het mandaat van coördinerend directeur kan aanspraak maken op een **bijwedde** ("niet-verworven salarisschaal") indien de instellingen die behoren tot de **SG** ten minste 2 000 leerlingen tellen op 1 februari van het voorafgaande schooljaar. Indien op 1 februari de norm van 2 000 leerlingen niet meer wordt bereikt dan zal de bijwedde niet meer worden uitbetaald vanaf het volgende schooljaar. Een vrijstelling is geen voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op deze bijwedde. Indien het mandaat van coördinerend directeur wordt toegekend aan twee personeelsleden, elk halftijds, hebben ze allebei recht op de helft van deze bijwedde.

4 Verdeling van de andere punten onder de instellingen van de scholengemeenschap

Enmaal de SG punten heeft voorafgenomen om haar beleid inzake taak- en functiedifferentiatie op niveau van de SG gestalte te geven, verdeelt ze de resterende punten onder de instellingen op basis van de criteria die ze zelf heeft vastgelegd. In elk geval moet rekening worden gehouden met de waarborg voor het buso (zie punt 4.3) en met de mogelijkheid tot reffectatie of wedertewerkstelling van de personeelsleden die ingevolge de verdeling van de punten bijkomend ter beschikking worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking (punt 4.2).

4.1 Criteria voor de verdeling

De verdeling van de punten onder de instellingen gebeurt op basis van criteria die de SG heeft vastgelegd na onderhandelingen in het OCSG. Onder "criteria" worden verstaan: algemene principes die zullen dienst doen als uitgangspunt bij de concrete verdeling van de punten. Dit betekent dat het bestuur van de SG (CAIM of IM) een ontwerp van criteria ter onderhandeling voorlegt aan het OCSG, en daarover akkoord tracht te bereiken. Indien over de criteria geen akkoord wordt bereikt in het OCSG, worden ze vastgelegd door het bestuur van de SG. Deze criteria blijven geldig over de schooljaren heen, tot ze worden gewijzigd na nieuwe onderhandelingen in het OCSG.

Gezien de beperkte tijd waarover de scholengemeenschappen nog beschikken om criteria vast te leggen tegen 2009-2010, is het misschien aangewezen om voorlopig uit te gaan van de omkadering die in 2008-2009 aanwezig is in de instellingen van de SG, en pas nadien een toekomstgerichte visie uit te werken en te vertalen naar algemene criteria voor de volgende schooljaren.

Enkele voorbeelden van mogelijke criteria:

- *Indien de coördinerend directeur niet schoolvrij wordt gemaakt, krijgt zijn instelling een extra puntenaantal dat volstaat om een betrekking van adjunct-directeur op te richten.*
- *Elke instelling krijgt minimaal 75 % van de punten die ze zelf genereert, tenzij de IM ervan akkoord gaat met een kleiner aantal.*
- *Scholen met meerdere vestigingsplaatsen krijgen extra ondersteuning.*
- *Scholen die administratief uit verschillende instellingen bestaan maar op eenzelfde campus zijn gelegen, zijn solidair met scholen die een tekort aan omkadering hebben.*
- *Ook scholen met meer dan 450 leerlingen krijgen het puntenaantal dat volstaat voor een halftijdse betrekking van adjunct-directeur.*
- *Scholen met veel doelgroopleerlingen worden extra ondersteund.*

4.2 Verdeling van de punten

Jaarlijks worden de punten die resten na de voorafname verdeeld onder de instellingen van de SG op basis van de criteria die zijn vastgelegd na onderhandelingen in het OCSG (zie 4.1). **De verdeling zelf gebeurt door het bestuur van de scholengemeenschap, d.w.z. het CAIM of de IM.** Voor alle duidelijkheid: de punten kunnen enkel worden toegekend aan instellingen binnen de SG; ze kunnen dus niet worden overgedragen naar instellingen buiten de grenzen van de SG.

Hierbij moet in elk geval de waarborg voor het buso in acht worden genomen: zie punt 4.3.

De verdeling van de puntenenveloppe mag niet tot gevolg hebben dat bijkomend personeelsleden ter beschikking moeten worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking, tenzij ze onmiddellijk kunnen worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante of niet-vacante organieke betrekking in de SG, en dit voor de duur van het volledige schooljaar. Onder "organiek" wordt verstaan: een betrekking die wordt gesubsidieerd op basis van omkaderingsmiddelen (uren-leraar, ICT-punten, punten van de globale enveloppe, ...).

Voorbeelden

1. *Instelling A kent reeds enkele jaren een sterke leerlingendaling. De technisch adviseur-coördinator, alle technisch adviseurs en alle leden van het ondersteunend personeel zijn vastbenoemd. Het bestuur van de SG is unaniem van oordeel dat een kleiner personeelskader in instelling A zal volstaan, en geeft dan ook minder punten dan nodig is om de betrekkingen van alle vastbenoemden in stand te houden. Dit is mogelijk indien de vastbenoemde personeelsleden van A die ter beschikking zullen worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking, in de SG onmiddellijk kunnen worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante of niet-vacante organieke betrekking voor een volledig schooljaar.*

2. *Het bestuur van de SG zou aan instelling B een puntenaantal willen toekennen dat niet volstaat voor alle vastbenoemden, wat zou leiden tot een bijkomende terbeschikkingstelling. In casu zou een technisch adviseur TBS/OB worden gesteld. In de SG is er slechts één mogelijkheid tot reffectatie of wedertewerkstelling, met name in een ziekteverlof dat vermoedelijk een volledig schooljaar zal duren, maar slechts van maand tot maand verlengd wordt. Dit geldt niet als een "onmiddellijke R/W voor een volledig schooljaar", en de SG mag de punten dan ook niet verdelen op een manier die zou leiden tot de terbeschikkingstelling van dit personeelslid.*

3. *Een instelling bouwt een studiegebied af op vrijwillige basis. De instelling genereert dus nog punten op basis van haar grotere omvang in het voorgaande schooljaar. De SG kan beslissen dat deze instelling aanzienlijk minder punten krijgt dan ze genereert. Dit kan zelfs leiden tot bijkomende terbeschikkingstelling in ambten die met punten worden opgericht, doch enkel op voorwaarde dat de TBS/OB'ers onmiddellijk een R/W in een vacante of niet-vacante organieke betrekking voor een volledig schooljaar kunnen krijgen in de SG.*

Het gaat enkel om "**bijkomende terbeschikkingstellingen**" in de betrekkingen die worden **opgericht met punten**. Betrekkingen in het ambt van leraar of godsdienstleraar komen hier enkel ter sprake indien ze waren opgericht met punten binnen het kader van taak- en functiedifferentiatie. Indien de leraar / godsdienstleraar binnen "hetzelfde ambt" als vastbenoemde een andere opdracht kan krijgen, bv. in lessen, BPT-uren of dergelijke, is er geen sprake van bijkomende terbeschikkingstelling. **Indien een personeelslid reeds in 2008-2009 ter beschikking was gesteld wegens ontstentenis van betrekking en dat blijft in 2009-2010, kan dit niet worden beschouwd als een bijkomende TBS/OB.**

Voorbeeld

In instelling C was een leraar vorig schooljaar als vastbenoemde belast met een opdracht van 10/21 in het kader van taak- en functiedifferentiatie (PTF). Het bestuur van de SG verdeelt het schooljaar nadien de punten zó dat deze opdracht niet kan worden teruggegeven aan de leraar in kwestie. Indien hij echter als vastbenoemde een opdracht zou krijgen op basis van andere omkaderingsmiddelen (bv. lessen of "uren die geen lesuur zijn" zoals BPT, mentoruren, GOK-uren enz.), is hier geen sprake van een bijkomende terbeschikkingstelling. Ook indien hij wel TBS/OB zou worden, maar in de SG onmiddellijk kan worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld voor een volledig school-

jaar in vacante of niet-vacante organieke betrekking, kan het bestuur van de SG de punten verdelen zoals vooropgesteld.

Indien het bestuur van de SG **geen akkoord bereikt**, worden de punten die resteren na de voorafname verdeeld **in verhouding tot de punten die de instellingen zelf hebben gegenereerd**. Uiteraard zal de "juste retour" eerder een uitzondering dan een vast principe vormen, en zullen de IM'en oog hebben voor de specifieke situaties die zich voordoen in andere instellingen van de SG.

Voorbeeld

De SG kreeg 6 000 punten toegekend. Daarvan heeft ze er 240 voorafgenomen, hetzij 4 %. Ook na lange gedachteswisselingen over de concrete toepassing van algemene criteria die zijn vastgelegd na onderhandelingen in het OCSG, komt het bestuur van de SG niet tot een akkoord over de concrete verdeling van de resterende punten. In dat geval ontvangt elke instelling een aantal van de resterende punten in verhouding tot haar inbreng in de totale enveloppe. Dit betekent dat elke instelling 96 % krijgt van de punten die ze zelf heeft gegenereerd. Van de punten die de SG als geheel genereert op basis van haar leerlingenaantal (zie art. 95 § 11 van het decreet Secundair onderwijs), wordt 96 % verdeeld onder de verschillende instellingen, rechtstreeks evenredig met hun leerlingenaantal.

4.3 Waarborg voor het buso

Indien een instelling voor buitengewoon secundair onderwijs tot de SG behoort, dan moet deze instelling minimaal het puntenaantal toegekend krijgen dat ze genereert op basis van art. 95 § 9 punt 3° van het decreet Secundair onderwijs (zie punt 2.2.3 van deze toelichtingen). Die bepaling waarborgt haar tot en met 2010-2011 ten minste het aantal punten dat nodig is voor de instandhouding van de betrekkingen in het ondersteunend personeel die de buso-school op 30 juni van het voorgaande schooljaar zou hebben indien **KB 66** nog van toepassing zou zijn.

5 Aanwending van de punten in de instellingen

Met de punten die een instelling toegekend krijgt van de SG, moet ze in eerste instantie de betrekking van de vastbenoemde personeelsleden in stand houden. Heeft ze daarna nog punten over, dan kan ze kiezen in welk ambt ze tijdelijke betrekkingen opricht. In beide gevallen kan het enkel gaan om de ambten die vermeld zijn in punt 5.1 hieronder.

5.1 In welke ambten kan een instelling betrekkingen oprichten

Met de punten die na de voorafname voor de SG worden aangewend in de instellingen, kunnen enkel in de volgende ambten betrekkingen worden opgericht. **We voegen hieraan de puntenwaarde toe, zoals ze momenteel zijn vermeld in het ontwerp van besluit van de Vlaamse regering.**

ambt	in welke instelling mogelijk	puntenwaarde
adjunct-directeur	alle	120 (voltijds), 60 (halftijds)
technisch adviseur-coördinator	enkel instellingen met 1ste graad en/of tso en/of bso of in een autonoom centrum dbso of in buso. Max. 1 voltijdse betrekking per instelling	120 (voltijds), 60 (halftijds)
technisch adviseur	alle	120 (voltijds), 60 (halftijds)

coördinator ⁸ (deeltijds bso)	alle	120 (voltijds), 60 (halftijds)
opvoeder	alle	voltijds: 63 / 82 / 120 punten; halftijds 31,5 / 41 / 60 punten uitz.: zie volgende alinea
administratief medewerker	alle	voltijds: 63 / 82 / 120 punten; halftijds 31,5 / 41 / 60 punten uitz.: zie volgende alinea
leraar of godsdienstleraar (taak- en functiedifferentiatie)	alle	voltijds barema 501: 126 punten voltijds ander barema: 85 punten per uur: zelfde als thans voor PTF ⁹
wervingsambten van het para- medisch, medisch, sociaal, orthopedagogisch en psy- chologisch personeel (taak- en functiedifferentiatie)	enkel in buso	zelfde als thans voor PTF ¹⁰
directeur	niet mogelijk op niveau van een instelling	---

Indien in een betrekking van opvoeder of administratief medewerker een personeelslid wordt wedertewerkgesteld dat op zijn verzoek ter beschikking werd gesteld wegens ontstentenis van betrekking na uitspraak van de Pensioencommissie van **Medex**¹¹ of binnen de procedure tot **re-integratie**¹², kost een voltijdse betrekking 63 punten, ongeacht het diplomaniveau van het personeelslid. Let wel: een inrichtende macht noch een reffectatiecommissie van de SG is verplicht om een personeelslid dat TBS/OB is gesteld in een ambt van een andere personeelscategorie wedertewerk te stellen in een organieke betrekking van het ondersteunend personeel.

Men zal tot zijn verbazing vastgesteld hebben dat een voltijdse betrekking van leraar (barema 501) 126 punten kost, en dus méér dan een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt. Logisch is dit niet meteen, aangezien de puntenwaarde bedoeld is als "vertaling" van de gemiddelde loonkost in een bepaald ambt. Het VVKSO heeft bij de onderhandelingen nadrukkelijk gewezen op deze ongerijmdheid. Alvorens de inrichtende macht louter uit bezuinigingsoverwegingen ertoe overgaat om een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt op te richten, zal zij rekening houden met het recht op benoeming dat het personeelslid na een zekere tijd verwerft wanneer het twee volledige schooljaren is aangesteld in een vacante betrekking in een selectie- of bevorderingsambt dat door een instelling is opgericht: zie punt 5.5.

Merk op dat de mogelijkheid blijft bestaan om uren-leraar aan te wenden voor bijzondere pedagogische taken (BPT).

⁸ Hiermee wordt *niet* bedoeld: vak- of graadcoördinator, maar wel het selectieambt van coördinator zoals men kent in aangehechte centra voor deeltijds bso

⁹ Zie Ministeriële omzendbrief PERS/2007/03 (pers): "Taak- en functiedifferentiatie in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs". <http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken > omzendbrieven > secundair onderwijs > personeel > taak- en functiedifferentiatie.

¹⁰ Zelfde verwijzing als voorgaande voetnoot.

¹¹ Zie Mededeling "Terbeschikkingstelling wegens ziekte of gebrekkigheid. Pensioencommissie", M-VVKSO-2003-031.

¹² De procedure tot re-integratie van een vastbenoemd personeelslid dat definitief ongeschikt is verklaard tot het uitvoeren van de bedongen arbeid, wordt ingevoerd vanaf 1 september 2009. Meer informatie hierover in punt 21 van het overzicht van Onderwijsdecreet XIX. <http://www.vvksso.be> > Flits-archief > berichten > Onderwijsdecreet XIX definitief goedgekeurd (2009-05-15).

Terwijl een BPT-uur uit het lesurenpakket voor een leraar met barema 501 niet meer "kost" aan de instelling dan een BPT-uur voor een leraar met een andere salarisschaal, hangt de puntenkost van een uur taak- en functiedifferentiatie uit de globale puntenenveloppe wél af van de salarisschaal van de leraar. Het is dan ook het meeste voordelig om

- de uren voor taak- en functiedifferentiatie die geput worden uit de globale puntenenveloppe, zo veel mogelijk toe te kennen aan leraars met een *ander* barema dan 501;
- de "uren die geen lesuren zijn" voor leraars met barema 501 te putten uit het pakket uren-leraar.

Voor alle duidelijkheid: uren-leraar uit het gewone pakket (of andere omkaderingsmiddelen die onder de vorm van uren-leraar worden toegekend) kunnen *niet* worden omgezet in punten.

5.2 Verplichte instandhouding van de betrekkingen van de vastbenoemde personeelsleden

Met de punten die de instelling heeft gekregen van de SG, moet ze in eerste instantie **de betrekkingen in stand houden van haar personeelsleden die vastbenoemd zijn** in de ambten binnen de puntenenveloppe die opgesomd zijn in punt 5.1. Het gaat om de personeelsleden die **aan die instelling geaffecteerd** zijn. Van deze verplichting kan enkel worden afgeweken indien de instelling daartoe onvoldoende punten krijgt van de SG.

Door deze verplichting vervalt de keuzemogelijkheid die tot en met 2008-2009 bestond m.b.t. het ondersteunend personeel: indien er toen te weinig punten waren toegekend aan een instelling, kon de IM kiezen in welk(e) ambt(en) ze een betrekking minder zou inrichten; dit kon zelfs meebrengen dat bv. een vastbenoemd opvoeder ter beschikking werd gesteld, en een tijdelijke betrekking van administratief medewerker in stand werd gehouden. Vanaf 2009-2010 zal dit niet meer mogelijk zijn, aangezien de instelling de gekregen punten in eerste instantie moet besteden aan het "historisch passief".

Indien het puntenaantal in een instelling daalt en daardoor een of meer betrekkingen van vastbenoemden niet meer in stand kunnen worden gehouden, beslist de IM binnen welke personeelscategorie(en) en in welk(e) ambt(en) er betrekkingen zullen vallen. Vermoedelijk zal ze deze beslissing moeten nemen op basis van algemene criteria waarover is onderhandeld in het LOC.

Deze verplichting brengt mee dat een instelling met de punten van de globale puntenenveloppe geen tijdelijke betrekking kan (her)oprichten indien ze niet eerst alle betrekkingen van de vastbenoemden in stand heeft gehouden.

Indien een personeelslid op die datum reeds een *andere* betrekking heeft verkregen als vastbenoemde of geen betrekking meer *moet* krijgen als vastbenoemde (bv. omwille van pensionering of TBS58+), vervalt uiteraard de verplichting om met de punten voor hem nog een betrekking op te richten.

Voorbeelden

1. Een leraar had het voorgaande schooljaar als vastbenoemde een betrekking 2/20 taak- en functiedifferentiatie. Indien hij het volgende schooljaar die 2/20 krijgt in een andere opdracht binnen "hetzelfde ambt", bv. in BPT-uren, lesuren of mentor-uren, is voldaan aan de verplichting om zijn betrekking in stand te houden.
2. Personeelslid A nam het voorgaande schooljaar vanuit zijn vaste benoeming als technisch adviseur een verlof voor tijdelijk andere opdracht om de technisch adviseur-coördinator te vervangen. Op 1 september gaat de TAC met pensioen, en A wordt onmiddellijk benoemd in het ambt van TAC. De betrekking van TA die personeelslid A tot dan toe bekleedde, hoeft niet meer in stand te worden gehouden.
3. Een instelling is gezakt van 700 naar 600 leerlingen, en krijgt binnen de SG niet meer voldoende punten om alle betrekkingen van opvoeder, administratief medewerker, TA, TAC en adjunct-directeur te blijven inrichten. De vroegere (vastbenoemde) adjunct-directeur is met pensioen gegaan, en zijn opvolger is nog tijdelijk. Deze instelling moet met haar punten in eerste instantie de betrekkingen van de vastbenoemde, TAC, TA's, opvoeders en administratief medewerkers in stand houden. Enkel indien ze daarna nog punten over heeft, kan ze op 1 september de tijdelijke betrekking van adjunct-directeur opnieuw inrichten.

4. In 2008-2009 was in de instelling een tijdelijke betrekking van TA opgericht of in stand gehouden met gebruikmaking van "restbetrekkingen PV" die waren samengelegd binnen de SG. De toenmalige reglementering liet niet toe dat daarin een personeelslid benoemd werd. Uit het bestaan van een tijdelijke betrekking in 2008-2009 volgt geen verplichtingen tot het in stand houden ervan. (Let wel: de punten die vanaf 2009-2010 worden gegenereerd met "restbetrekkingen" PV zijn wél organiek, en laten dus wel een benoeming toe: zie punt 5.5).

5. Een instelling is reeds twee schooljaren geleden onder de grens van 550 leerlingen gezakt; ze genereert en krijgt onvoldoende punten om de vroegere omkadering volledig in stand te houden. Indien de opvoeders, de administratief medewerkers, de adjunct-directeur, de TAC en de TA's vastbenoemd zijn, is ze echter verplicht om hun betrekkingen in stand te houden. Ze kan er dus niet voor opteren om bv. de vastbenoemde adjunct-directeur ter beschikking te stellen, en tijdelijke betrekkingen van opvoeder op te richten.

6. Vanaf 1 september 2009 neemt een voltijds vastbenoemd administratief medewerker een halftijdse bonus in het kader van TBS58+. Vanaf dan moet de inrichtende macht voor hem geen voltijdse betrekking meer in stand houden, doch slechts een halftijdse betrekking.

7. Een leraar had voorgaand schooljaar een voltijdse opdracht als vastbenoemde: 18/20 lesuren en 2/20 BPT-uren uit het gewone pakket uren-leraar. Zelfs indien de inrichtende macht deze vastbenoemde het schooljaar nadien niet opnieuw een voltijdse betrekking kan geven, is ze niet verplicht om voor hem een betrekking in taak- en functiedifferentiatie op te richten met punten uit de globale enveloppe teneinde zijn terbeschikkingstelling te vermijden. Indien hij het voorgaande schooljaar daarentegen geen 2 uur BPT had, maar wel 2 uur voor taak- en functiedifferentiatie, moet de inrichtende macht deze betrekking van 2 uur wél in stand houden, tenzij ze hem een andere betrekking als vastbenoemde kan geven (bv. verschuiving naar BPT-uren, mentor-uren, ...).

5.3 **Aanwending van de punten na de instandhouding van de betrekkingen van de vastbenoemden**

Nadat de IM de betrekkingen in stand heeft gehouden van de vastbenoemde personeelsleden die geaffecteerd zijn aan die instelling, kan ze met de resterende punten **tijdelijke betrekkingen oprichten** of in stand houden in de ambten en onder de voorwaarden die zijn opgesomd in punt 5.1.

De IM is volledig vrij in de keuze van het ambt, en in het ondersteunend personeel bovendien ook in de keuze van het diplomaniveau van de titularis. Ze is niet verplicht om betrekkingen op te richten waarin de personeelsleden met recht op TADD als titularis kunnen worden aangesteld.

Voorbeelden

1. Iemand met een bekwaamheidsbewijs niveau master heeft recht op TADD in het ambt van opvoeder. De IM kan een betrekking van opvoeder (niveau master) oprichten, maar is daar niet toe verplicht.

2. Een aso-school zonder eerste graad met 400 regelmatige leerlingen kan een halftijdse of voltijdse betrekking van adjunct-directeur oprichten indien ze daarvoor voldoende punten overhoudt na de instandhouding van de betrekkingen van haar vastbenoemde personeelsleden. Ze kan zelfs een halftijdse of voltijdse betrekking van technisch adviseur oprichten, maar geen van technisch adviseur-coördinator, aangezien dit wettelijk enkel toegestaan is in instellingen met een eerste graad en/of tso en/of bso of in een autonoom centrum voor deeltijds bso of in buso.

De IM kan met deze punten tevens een vastbenoemd lid van het **ondersteunend personeel bevorderen** tot een hogere salarisschaal in toepassing van art. 44 van het decreet Rechtspositie, d.w.z.

- ze kan een vastbenoemd lid van het ondersteunend personeel herbenoemen in zijn ambt op basis van zijn **hoogste diploma**. Ze kan bv. een personeelslid dat in het verleden vastbenoemd werd aan 63 punten maar nadien een diploma van master behaald heeft, herbenoemen in een betrekking van 120 punten (maar niet in een van 82 punten).

- ze kan een bevordering tot **barema 106** toekennen aan een vastbenoemd lid van het ondersteunend personeel. Deze bevordering kan worden toegekend in voltijdse of in halftijdse betrekkingen (ze kan m.a.w. worden opgesplitst), en dit tot een maximum van één voltijdse betrekking (of 2 halftijdse) in een instelling met minder dan 400 regelmatige leerlingen op de gebruikelijke teldatum, tot 2 voltijdse (of 4 halftijdse) betrekkingen in een instelling met 400 tot 900 regelmatige leerlingen, of tot maximaal 3 voltijdse (of 6 halftijdse) betrekkingen in een instelling met meer dan 900 regelmatige leerlingen.

5.4 Informatie aan de personeelsgeleding

De instelling verschaft aan haar LOC of ondernemingsraad en ten aanzien van haar personeel volledige klaarheid over de betrekkingen die ze op basis van haar punten zal oprichten. Dit betekent dus dat het LOC / de ondernemingsraad en het personeel een **informatierecht** genieten, maar geen onderhandelingsbevoegdheid. De **IM kiest** m.a.w. **autonoom** het ambt waarin tijdelijke betrekkingen worden opgericht.

Indien het puntenaantal in een instelling daalt en daardoor een of meer betrekkingen van vastbenoemden niet meer in stand kunnen worden gehouden, beslist de IM binnen welke personeelscategorie(en) en in welk(e) ambt(en) er betrekkingen zullen vallen. Vermoedelijk zal ze deze beslissing moeten nemen op basis van algemene criteria waarover is onderhandeld in het LOC.

5.5 Statuut van het personeel in betrekkingen die in een instelling zijn opgericht

5.5.1 Organieke karakter van alle punten

Het principe van de gedoogjaren is nog herkenbaar aanwezig bij het genereren van punten binnen bepaalde parameters (zie punten 2.2.1 en 2.2.2 van deze toelichtingen). Eenmaal de punten echter zijn gegeneerd en zijn toegekend aan een instelling, zijn het echter ongekleurde, organieke punten, en is vaste benoeming mogelijk in alle betrekkingen die daarmee in een instelling (dus buiten de voorafname van de SG) zijn opgericht.

5.5.2 TADD, vaste benoeming en reffectatie

Alle betrekkingen die in de instellingen zijn opgericht buiten de voorafname voor de SG zijn **“organiek”** en zijn volledig onderworpen aan het decreet Rechtspositie; dit betekent dat

- deze betrekkingen moeten worden aangeboden voor reffectatie en wedertewerkstelling;
- vaste benoeming, mutatie en nieuwe affectatie daarin mogelijk zijn;
- betrekkingen in wervingsambten vacant moeten worden verklaard met het oog op vaste benoeming;
- betrekkingen in wervingsambten moeten worden aangeboden aan de personeelsleden met recht op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur
- alle betrekkingen in selectie- en bevorderingsambten die worden opgericht *in een instelling* (dus buiten de punten die worden voorafgenomen voor de SG), organieke betrekkingen zijn. Het personeelslid dat twee volledige schooljaren is aangesteld in een bepaalde betrekking in een selectie- of bevorderingsambt, wordt ambtshalve benoemd op het einde van het tweede volledige schooljaar. Zie hiervoor punt 5 van onze Mededeling “Aanstelling en benoeming in ambten van het bestuurspersoneel”, M-VVKSO-2003-106.

Tot in 2008-2009 gold een benoemingsbeperking voor het ondersteunend personeel, waarbij de vergelijking moest worden gemaakt tussen het aantal vacante betrekkingen in het ondersteunend personeel in het geheel van de SG, en het aantal terbeschikkinggestelden in deze personeelscategorie. Vanaf 2009-2010 moet deze vergelijking niet meer gemaakt worden, en **komen alle betrekkingen die in de instellingen zijn opgericht** (dus buiten de voorafname voor de SG), **in aanmerking voor benoeming**. De verplichting om de betrekkingen van de vastbenoemden in stand te houden is voortaan de garantie voor de overheid dat het aantal vastbenoemden in verhouding blijft met het aantal punten dat aan de instellingen is toegekend.

Voorbeelden

1. Een instelling telde op 1 februari 2007 voor de laatste maal meer dan 550 leerlingen; vanaf 2007-2008 heeft ze dat aantal niet meer bereikt. In 2008-2009 kende ze het eerste gedoogjaar voor de betrekking van adjunct-directeur, en voor 2009-2010 genereert ze (voor de laatste maal) een aantal punten op basis van art. 95 § 2 van het decreet Secundair onderwijs. De huidige adjunct-directeur werd aangesteld vanaf 1 september 2008 en is nog tijdelijk titularis.

Indien deze instelling in 2009-2010 na de instandhouding van de betrekkingen van de vastbenoemde personeelsleden de betrekking van adjunct-directeur opnieuw kan oprichten, kan het personeelslid erin benoemd worden op de eerste van elke maand van dit schooljaar.

2. Een instelling heeft nooit de norm van 600 ln. bereikt, maar richt met de punten die ze ontvangt van de SG een halftijdse betrekking op van adjunct-directeur. Hierin wordt vanaf 1 september 2009 een leraar GHSO aangesteld als tijdelijk titularis. Indien ditzelfde personeelslid hierin aangesteld blijft in 2009-2010 en 2010-2011, is hij twee volledige schooljaren in deze vacante betrekking aangesteld, en wordt hij ambtshalve benoemd op 1 september 2011 (tenzij hij voorafgaandelijk schriftelijk zou hebben verklaard af te zien van die benoeming). Vanaf dan behoort hij tot het "historisch passief", en is de inrichtende macht verplicht om ook de volgende schooljaren zijn betrekking in stand te houden, samen met de andere betrekkingen van de vastbenoemden die zijn opgericht met punten van de globale puntenenveloppe.
