

**Oproep tot de kandidaten voor de personeelsbewegingen in wervingsambten op 1 januari 2019: mutatie, nieuwe affectatie en (uitbreiding) vaste benoeming.**

**Belangrijk:** Ingevolge cao XI is er vanaf het najaar 2018 nog slechts één benoemingsdatum, namelijk 1 januari.

Op 1 januari 2019 worden de betrekkingen toegewezen die werden vacant verklaard en openbaar gemaakt vóór 15 november 2018.

**Samenvatting:** In toepassing van artikel 28 en artikel 100ter decies van het Decreet Rechtspositie GO! maakt de Raad van Bestuur vóór 15 november 2018 de lijst van de vacant verklaarde betrekkingen binnen de Scholengroep openbaar, samen met een beschrijving van de manier waarop de kandidaturen voor een personeelsbeweging moeten worden ingediend.

Personeelsleden die zich kandidaat willen stellen voor een mutatie, nieuwe affectatie, vaste benoeming of uitbreiding vaste benoeming in een wervingsambt kunnen door middel van het bijgevoegde formulier één of meer vacant verklaarde betrekkingen aanvragen.

De personeelsbewegingen gaan in op 1 januari 2019.

De kandidaten moeten hun kandidatuur aangetekend indienen bij de Scholengroep en dit uiterlijk op vrijdag 30 november 2018 (postdatum telt). Dit is een absolute vormvereiste.

Soms worden andere middelen aangeboden die ook betalend zijn en waarvan gezegd wordt dat deze hetzelfde zijn. Wij aanvaarden geen bpack Secur, bpack 24h en dergelijke als een aangetekende zending.

Voor info over de concrete betrekkingen kunnen kandidaten zich best zo goed mogelijk informeren bij de instellingshoofden.

## Inhoudsopgave

1. Situering .....	3
2. De mogelijke personeelsbewegingen: omschrijving en voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen .....	3
2.1. Mutatie en nieuwe affectatie .....	3
2.2. Internettenmutatie .....	5
2.3. Vaste benoeming: voorwaarden .....	5
2.4. Voorrangsregeling (geldig binnen de categorie kandidaten voor vaste benoeming) voor personeelsleden die reeds deeltijds benoemd zijn en een uitbreiding van hun benoeming wensen in hetzelfde ambt .....	7
3. De lijst met vacantverklaarde betrekkingen .....	8
3.1. De lijst .....	8
3.2. Uitleg bij de lijst .....	8
3.3. Codes .....	8
4. Algemene richtlijnen voor het invullen van de aanvraagformulieren .....	9
4.1. De formulieren .....	9
4.2. Formulier "kandidaatstelling": invullen van de rubrieken .....	9
5. Indienen van de kandidatuur .....	10
6. Verdere procedure .....	10
6.1. Selectieprocedure .....	10
6.2. Annuleren van de kandidatuur .....	10
7. Informatie en klachtenbehandeling .....	11

## Bijlage:

-  Formulier "kandidaatstelling": bestemd voor het aanvragen van betrekkingen
-  Overzicht vacantverklaring 2019
-  Overzicht instellingen Scholengroep Stroom. sterke scholen

## 1. Situering

Deze omzendbrief is een oproep aan alle personeelsleden die zich kandidaat willen stellen voor een personeelsbeweging naar één of meer vacant verklaarde betrekkingen in wervingsambten op 1 januari 2019. Samen met deze oproep wordt de lijst met vacant verklaarde betrekkingen van de Scholengroep gepubliceerd.

In deze omzendbrief wordt aangegeven welke personeelsbewegingen er op 1 januari 2019 mogelijk zijn, wordt uitleg gegeven bij de lijst met de vacant verklaarde betrekkingen en wordt de procedure voor de kandidaatstelling beschreven.

## 2. De mogelijke personeelsbewegingen: omschrijving en voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen

De vacant verklaarde betrekkingen worden toegewezen op 1 januari 2019.

### 2.1. Mutatie en nieuwe affectatie

#### Omschrijving

De mutatie is de benoeming en affectatie aan een andere Scholengroep of een instelling van een andere Scholengroep in een betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is.

*NB: naar betrekkingen in de ambten van kleuteronderwijzer en onderwijzer kan, mits te voldoen aan een aantal voorwaarden, ook gemuteerd worden vanuit andere ambten (zie artikel 31 § 3 van het DRP).*

De nieuwe affectatie betekent een nieuwe aanwijzing in een vacante betrekking in een betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is, binnen dezelfde Scholengroep.

*NB: naar betrekkingen in de ambten van kleuteronderwijzer en onderwijzer kan, mits te voldoen aan een aantal voorwaarden, ook gemuteerd worden vanuit andere ambten (zie artikel 3 § 4 van het DRP).*

Artikel 31 DRP luidt als volgt:

§ 1: Een personeelslid kan binnen dezelfde Scholengroep mits zijn akkoord een nieuwe affectatie krijgen in een vacante betrekking van het ambt waarin het vast benoemd is, voor zover die betrekking, krachtens de reglementering ter zake, niet door re-affectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een personeelslid dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking werd gesteld. Dat akkoord is niet vereist wanneer de nieuwe affectatie geschiedt binnen een pedagogische entiteit die bestaat uit enerzijds één instelling met een eerste graad en anderzijds uit één instelling met een tweede en derde en eventueel HBO5 van het secundair onderwijs, die behoort tot dezelfde inrichtende macht en die in hetzelfde gebouwencomplex is gelegen. De criteria en modaliteiten van deze affectatie worden onderhandeld in het bevoegde onderhandelingscomité.

Een personeelslid kan, op zijn verzoek, worden gemuteerd in een vacant verklaarde betrekking, voor zover die betrekking, krachtens de reglementering ter zake, niet door re-affectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een personeelslid dat wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking werd gesteld.

De betrekking kan bij wijze van affectatie of mutatie worden toegewezen aan het personeelslid dat in die betrekking werd gere-affecteerd.

§ 2: Voor de affectatie of mutatie van een godsdienstleerkracht, een leermeester niet-confessionele zedenleer of een leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer is de instemming vereist van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst, respectievelijk de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer.

§ 3: In afwijking van paragraaf 1 kan de Raad van Bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van onderwijzer, in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, in het ambt

van kinderverzorger, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst of in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van kleuteronderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van kleuteronderwijzer.

In afwijking van paragraaf 1 kan de Raad van Bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van kleuteronderwijzer, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst of in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer of in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van onderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer.

- § 4 In afwijking van paragraaf 1 kan de Raad van Bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van onderwijzer, in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, in het ambt van kinderverzorger, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst of in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van kleuteronderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van kleuteronderwijzer.

In afwijking van paragraaf 1 kan de Raad van Bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van kleuteronderwijzer, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst of in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer of in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van onderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer.

- § 4bis In afwijking van paragraaf 1 kan de raad van bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt in het buitengewoon basisonderwijs of in het buitengewoon secundair onderwijs, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs of in het gewoon secundair onderwijs, op voorwaarde dat het personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

In afwijking van paragraaf 1 kan de raad van bestuur een personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt in het buitengewoon basisonderwijs of in het buitengewoon secundair onderwijs, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs of in het gewoon secundair onderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

Samengevat: Voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen:

- a) het personeelslid moet vast benoemd zijn in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap;
- b) een personeelslid kan slechts muteren of een nieuwe affectatie krijgen binnen het ambt van vaste benoeming. Een vast benoemd leraar kan niet muteren naar alle vacant verklaarde betrekkingen van dit ambt. Hij kan slechts muteren naar of opnieuw geaffecteerd worden in een betrekking die binnen de draagwijdte van zijn vaste benoeming valt.

*NB: Zoals hierboven vermeld (zie §3, 4 en 4bis van artikel 31) zijn er een aantal bijkomende mogelijkheden voor bepaalde personeelsleden voor zover de Raad van Bestuur beslist heeft hiervan toepassing te maken (mogelijkheid = geen verplichting).*

Bij het stellen van zijn kandidatuur heeft het personeelslid er alle belang bij dat het nauwkeurig nagaat of er specifieke eisen gesteld worden voor de betrekking (speciale uurregeling, methodeschool, kennis tweede taal, ...).

Een kandidaat moet zich steeds realiseren dat hij eventueel kan afgewezen worden op basis van welbepaalde valabele motieven.

De mutatie, zoals beschreven in artikel 31 van het DRP, is een mogelijkheid, geen recht. De kandidaat moet aan de voorwaarden voldoen op het ogenblik van de mutatie of nieuwe affectatie.

Wie een mutatie of nieuwe affectatie krijgt moet in principe de betrekking zoals ze vacant verklaard is ook opnemen, weliswaar binnen de grenzen van de omvang van zijn vaste benoeming of van de omvang van de vacant verklaarde betrekking.

Wat betreft het *volume* van de betrekking kan een personeelslid slechts muteren of opnieuw geaffecteerd worden naar een andere betrekking ten belope van *maximaal* de opdracht (dit is het aantal prestatie-eenheden, uitgedrukt in uren) waarvoor het personeelslid vast benoemd is. Via een mutatie of nieuwe affectatie kan men de omvang van de vaste benoeming niet uitbreiden.

De mutatie/nieuwe affectatie heeft gevolgen voor de vroegere affectatie van het personeelslid. Dit is geregeld in artikel 34 § 1 van het DRP, dat luidt:

Het personeelslid verliest bij een nieuwe affectatie of mutatie zijn vroegere affectatie binnen de perken van de nieuwe opdracht. Het personeelslid dat wordt gemuteerd, moet in de Scholengroep die het verlaat, ontslag nemen voor de opdracht waarvoor het wordt gemuteerd. De overgang van de ene naar de andere Scholengroep moet zonder onderbreking gebeuren.

## 2.2. Internettenmutatie

Art. 34 § 2 van het DRP voorziet dat vast benoemde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra kunnen muteren naar het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Dit wordt aangeduid met de term *internettenmutatie*.

De diensten die voor de mutatie werden gepresteerd in hetzelfde ambt of in geval van toepassing van artikel 31, §3 of §4, in het ambt waarin het personeelslid voordien vast benoemd was, worden gelijkgesteld met diensten gepresteerd in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Internettenmutatie wordt op dezelfde wijze behandeld als de "gewone" mutatie.

## 2.3. Vaste benoeming: voorwaarden

De vaste benoeming in wervingsambten wordt geregeld door Hoofdstuk III, Wervingsambten, afdeling V, Vaste Benoeming, van het DRP (artikel 35 tot artikel 40ter ).

De voorwaarden zijn vastgelegd in artikel 36 van het DRP, met verwijzing naar artikel 17 DRP.

### Artikel 36 DRP luidt:

§ 1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de bepalingen van artikel 17, met uitzondering van § 1, 7°, en daarenboven:

- 1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming in gaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit telt, waarvan 360 dagen in het betrokken ambt. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan de Raad van Bestuur eisen dat, van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking.
- 2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;
- 3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.  
Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de Scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van deze scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 21 § 5, en artikel 21bis, § 5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing:

- op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- = op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk V bis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

Dit personeelslid moet, voor zover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking.

- 4° als laatste evaluatie of beoordeling in het betrokken ambt geen evaluatie of beoordeling met eindconclusie 'onvoldoende' heeft verkregen bij de Scholengroep waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de Scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze Scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de Scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze Scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd of niet werd beoordeeld, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.

De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdamt wordt uitgeoefend.

#### Artikel 17 DRP luidt als volgt:

- § 1. Om als tijdelijk personeelslid te kunnen worden aangesteld, moet het personeelslid op het ogenblik van de aanstelling voldoen aan volgende voorwaarden:
- 1° onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie is, behoudens door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling;
  - 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten, behoudens een door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling bedoeld in 1°;
  - 3° houder is van een bekwaamheidsbewijs zoals bedoeld in artikel 3, 6°;
  - 4° voldoen aan de taalvereisten zoals bepaald in de artikelen 17bis tot en met 17 quinquies;
  - 5° van onberispelijk gedrag zijn, zoals dat blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven;
  - 6° voldoen aan de dienstplichtwetten;
  - 7° zich kandidaat hebben gesteld op een wijze bepaald door het college van directeurs.
- § 2. Bij de indiensttreding moet het personeelslid een medisch attest voorleggen, dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven en waaruit blijkt dat hij in een zodanige gezondheidstoestand verkeert, dat hij geen ziekten of gebreken heeft die een gevaar vormen voor de gezondheidstoestand van de leerlingen.
- § 3. Niemand kan als tijdelijk aangesteld personeelslid worden aangesteld in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling.
- § 4. Bij gebrek aan kandidaten kan de directeur of Raad van Bestuur al naar gelang het geval afwijken van de in § 1, 7° genoemde verplichting.
- § 5. Onverminderd de bepalingen van dit decreet worden de godsdienstleerkrachten, de leermeesters niet-confessionele zedenleer en de leraars secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer, door de directeur geworven, op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst, respectievelijk de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer.

- § 6. Een tijdelijke aanstelling van een personeelslid dat houder is van een "ander bekwaamheidsbewijs" is in duur beperkt tot het lopende schooljaar.

**Korte samenvatting van de belangrijkste benoemingsvoorwaarden:**

1. kandidaat moet beschikken over een VE (vereist) of VO (voldoend geacht) bekwaamheidsbewijs voor het bewuste ambt/vak/specialiteit/module/opleiding
2. beschikken over 720 dagen dienstanciënniteit in het GO! onderwijs van de Vlaamse gemeenschap op 30-06-2018 (berekening conform art 4 DRP).
3. beschikken over 360 dagen ambtsanciënniteit in het GO! onderwijs van de Vlaamse gemeenschap op 30-06-2018 (berekening conform art 4 DRP).
4. laatste beoordeling/evaluatie in scholengemeenschap/Scholengroep mag geen 'onvoldoende' zijn
5. op 31-12-2018 een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur hebben in het ambt waarin benoeming wordt gevraagd en:
  - als men aangesteld is in een instelling die behoort tot een scholengemeenschap, kan men benoeming vragen/krijgen in alle betrekkingen (binnen hetzelfde ambt van TADD-aanstelling!) in alle instellingen die tot diezelfde scholengemeenschap behoren.
  - als men aangesteld is in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort, kan men benoeming vragen/krijgen in alle betrekkingen (binnen hetzelfde ambt van TADD-aanstelling!) in alle instellingen van de Scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Benoeming kan dus enkel in het ambt van TADD-aanstelling (opmerking: binnen het ambt van leraar: in die vakken/specialiteiten/modules/opleiding waarvoor men TADD-gerechtigd is)!

Opgelet: De voorwaarde van TADD-aanstelling is niet van toepassing voor volgende personeelsleden:

- gereffecteerden en wedertewerkgestelden
- verlof TAO-ers voor wat het volume van hun verlof betreft

Deze personeelsleden moeten wel beschikken over 720 dagen dienstanciënniteit/360 dagen ambtsanciënniteit in het GO!.

**2.4. Voorrangsregeling - enkel geldig binnen de categorie kandidaten voor vaste benoeming! - voor personeelsleden die reeds deeltijds benoemd zijn en een uitbreiding van hun benoeming wensen in hetzelfde ambt (art.36bis DRP ).**

**Artikel 36bis luidt als volgt:**

- “§ 1. De vast benoemde personeelsleden die een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdamt uitoefenen, hebben, met het oog op de uitbreiding van hun vaste benoeming voorrang op alle tijdelijke personeelsleden voor vacant verklaarde betrekkingen, op voorwaarde dat zij:
- 1° ofwel in het bezit zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor de aangeboden prestaties en zij daarenboven in de Scholengroep vast benoemd werden voor hetzelfde ambt;
  - 2° ofwel in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en zij daarenboven in de Scholengroep vast benoemd werden in hetzelfde ambt, en voor de leraren in dezelfde vakken of specialiteiten als de aangeboden prestaties.
- § 2. Indien een personeelslid vast benoemd is in instellingen die behoren tot een scholengemeenschap, dan geldt de voorrang in de volgende volgorde voor de betrekkingen:
- 1° in instellingen van dezelfde scholengemeenschap, ongeacht het net;
  - 2° in instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde Scholengroep;
  - 3° in instellingen van dezelfde Scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Indien een personeelslid vast benoemd is in instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren, dan geldt de voorrang in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde Scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- 2° in de instellingen van dezelfde Scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren."

**Samengevat:** de vacante betrekking moet vallen binnen de draagwijdte van de vaste benoeming (ambt/vak/specialiteit/module) van het personeelslid - de voorrangsregeling geldt binnen de Scholengroep waar men reeds gedeeltelijk benoemd is.

Een personeelslid kan, conform de bepalingen van artikel 38 van het DRP, zijn benoeming slechts uitbreiden tot maximaal één voltijdse opdracht.

**Opmerking:** de voorrangsregeling voor deeltijds benoemden geldt dus enkel t.o.v. volledig tijdelijke personeelsleden, die een (eerste) benoeming vragen in hetzelfde ambt.

**Bij de uiteindelijke toewijzingen van betrekkingen door de Raad van Bestuur is er geen absolute prioriteit voor één van de 3 personeelsbewegingen (mutatie - nieuwe affectatie - vaste benoeming): het zijn gelijkwaardige personeelsbewegingen.**

### **3. De lijst met vacantverklearde betrekkingen**

#### **3.1. De lijst**

Als bijlage is de lijst met vacantverklearde betrekkingen van de Scholengroep toegevoegd.

#### **3.2. Uitleg bij de lijst**

In de lijst zijn de vacantverklearde betrekkingen gegroepeerd per instelling (eventueel vermelding vestiging).

Elke vacant verklearde betrekking wordt in eerste instantie inhoudelijk omschreven. Daarnaast heeft elke betrekking een identificatienummer.

#### **Opgelet bij de betrekkingen van GO! SBSO Ter Zee:**

De betrekkingen kunnen ook uren klassenraad en/of bijscholing bevatten. De toekenning van dergelijke uren is echter afhankelijk van de totale opdracht van het personeelslid. Het is dus mogelijk dat de uren klassenraad en/of bijscholing niet toegekend worden via (uitbreiding) vaste benoeming. Hierdoor kan het uiteindelijk toegekende volume lager liggen dan de vacantverklaring.

#### **3.3. Codes**

Achter sommige betrekkingen zijn één of meer codes aangebracht. Deze code geeft aan dat de kandidaten rekening moeten houden met een bijkomend kenmerk van de betrekking en/of aan extra voorwaarden moeten voldoen om de betrekking via een personeelsbeweging toegewezen te krijgen. Deze codes verwijzen dus in de eerste plaats naar een bepaalde specifieke eigenschap van de betrekking. Volgende codes kunnen voorkomen:

#### **De code R**

Dit zijn betrekkingen die ingenomen zijn door een gereffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid.



## **Wie kan geldig kandideren voor vaste benoeming, nieuwe affectatie of mutatie in betrekkingen gecodeerd met de code R?**

Vaste benoeming/nieuwe affectatie of mutatie in deze betrekking kan enkel verleend worden aan het personeelslid dat in de betrekking gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Opmerking: Wedertewerkgestelde personeelsleden die een nieuwe vaste benoeming vragen in de betrekking waarin ze fungeren en waarbij deze betrekking een organiek lagere salarisschaal heeft, verliezen de financiële voordelen van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking. Zij zullen na vaste benoeming worden bezoldigd op basis van de organieke weddenschaal verbonden aan dit nieuwe ambt van vaste benoeming.

### **De code P**

Bij een aantal betrekkingen is de code P toegevoegd. Deze code wijst op specifieke functievereisten.

Kandidaten kunnen hierover het best de nodige informatie inwinnen bij de betrokken instellingshoofden.

En P-profiel wijst er alleen op dat het verwachtingspatroon ten aanzien van het personeel wordt ingevuld vanuit de eigenheid van de school. De specifieke elementen terzake kunnen in principe worden teruggevonden in het schoolwerkplan.

De P-codes worden omschreven in de bijlage bij het overzicht vacantverklaring 2018. De kandidaat kan zich ook vooraf wenden tot de directie van de instelling waar een betrekking vacant verklaard werd om de specifieke functievereisten voor deze betrekking te vernemen.

### **De code E**

De betrekkingen met deze code werden opgericht in uren waarvan de vast benoemde titularis een "eindeloopbaanverlof" neemt. Dit houdt in dat de uren vacant worden verklaard waardoor er meerdere vast benoemde personeelsleden zijn in dezelfde uren.

### **De code U**

De betrekkingen met deze code vallen onder de eenmalige, uitzonderlijke vacantverklaring die de Scholengroep verplicht om een aantal leraarsbetrekkingen vacant te verklaren waarvan de vast benoemde titularis een bepaald verlof geniet. Ingevolge de cao XI worden deze extra vacant verklaarde betrekkingen ook toegewezen op 1 januari 2019. Dit houdt in dat de uren vacant worden verklaard waardoor er meerdere vast benoemde personeelsleden zijn in dezelfde uren.

## **4. Algemene richtlijnen voor de kandidaatstelling**

### **4.1. De formulieren**

- Formulier 'kandidaatstelling'
- Formulier 'overzicht loopbaan'
- Een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgeleverd. Het uittreksel strafregister moet de volgende finaliteit vermelden: 596.2 - model bestemd voor contacten met minderjarigen. Indien een dergelijk uittreksel reeds eerder tijdens het kalenderjaar werd bezorgd, moet dit niet opnieuw gebeuren.

### **4.2. Invullen van de rubrieken: formulier "kandidaatstelling"**

De meeste rubrieken spreken voor zichzelf.

Onvolledig of foutief invullen kan leiden tot de afwijzing van de kandidatuur.

De volgende elementen van "Gevraagde betrekkingen" verdienen een bijzondere aandacht:

- kolom "Nr. betrekking": identificatienummer zoals toegekend door de Raad van Bestuur;
- 4 kolommen voor de gevraagde personeelsbeweging: de kandidaat kruist hier de gewenste personeelsbeweging voor de gevraagde betrekking aan.
- indien een kandidaat kandideert voor **verschillende betrekkingen** laat hij zijn voorkeur blijken uit de volgorde waarin hij de betrekkingen opgeeft op het formulier.

Rubriek 1: alle relevante bekwaamheidsbewijzen voor het gevraagde ambt worden vermeld: onderwijzer, HOKT Bouw, Ind. Ir Elektriciteit, GHSO, GPB, HSTO Mechanica, LSBO Hout, ...  
Indien erkende nuttige ervaring (in de nijverheid) werd verworven: vermeld het vak/de vakken en het aantal jaren waarvoor de ervaring werd erkend (specifiek voor leraars TV/PV/BGV).

Rubriek 2 en 3: het ambt van benoeming, ingangsdatum van benoeming, instelling van benoeming en volume van benoeming.

Rubriek 4: aanduiden of je ter beschikking bent gesteld wegens ontstentenis van betrekking (boventallig).

Rubriek 5: enkel in te vullen indien een REA, WTW of TAO.

Rubriek 6 en 7 moeten niet ingevuld worden bij een nieuwe affectatie of mutatie.

### Opmerking

- de gevraagde gegevens moeten de Raad van Bestuur in staat stellen de kandidatuur te controleren op decretale voorwaarden. Als het formulier niet degelijk is ingevuld of als niet alle gevraagde informatie wordt verstrekt, kan dit leiden tot het afwijzen van de kandidatuur.
- niet ondertekende formulieren worden in geen geval aanvaard.

## 5. Indienen van de kandidatuur

De aanvragen moeten uiterlijk op vrijdag 30 november 2018 aangetekend ingediend worden op het volgende adres: Scholengroep Stroom. - L. Spilliaertstraat 29 - 8400 Oostende

Enkel aangetekende zendingen worden aanvaard. Elke andere vorm van verzenden (vb. gewone zending, bpack Secur, bpack 24h, ...) worden NIET aanvaard.

## 6. Verdere procedure

### 6.1. Selectieprocedure

Na de kandidaatstelling kan de Raad van Bestuur de kandidaten oproepen om een interview af te leggen, ... teneinde de kandidaten te toetsen aan vooraf bepaalde criteria.

### 6.2. Annuleren van de kandidatuur

Het kan gebeuren dat een kandidaat na het indienen van de kandidatuur wenst af te zien van deze kandidatuur. In dit geval kan de kandidaat zijn kandidatuur annuleren. Dit gebeurt steeds *schriftelijk en gemotiveerd* bij de Raad van Bestuur waaronder de gevraagde betrekking ressorteert.

## **7. Informatie en klachtenbehandeling**

De kandidaturen zullen worden onderzocht naar de vorm, termijn en decretale voorwaarden. Kandidaturen die wat vorm en termijn betreft niet correct werden ingediend, zullen niet worden aanvaard. Kandidaturen voor een betrekking en/of een personeelsbeweging die niet aan de decretaal bepaalde voorwaarden voldoen, zijn ongeldig. De kandidaten zullen hiervan op de hoogte worden gesteld door de Raad van Bestuur.

Namens de Raad van Bestuur,  
De Algemeen directeur



Chris Vandecasteele