FAQ

1. Mogen personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het lerarenplatform aangesteld worden?

Antwoord: De personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking kunnen niet onmiddellijk gereaffecteerd worden in het lerarenplatform. Zij moeten volgens de gewone regels gereaffecteerd of wedertewerkgesteld worden binnen de scholengemeenschap en vanuit die situatie kunnen zij desgewenst een verlof tijdelijk andere opdracht nemen naar een betrekking in het lerarenplatform.

1. Wat zijn de plichten van het schoolbestuur/scholengemeenschap en de rechten van het TADD-personeelslid met het oog op aanstellingen in het lerarenplatform, bv. indien een TADD-er nog maar 1 of 2 lestijden tekort komt voor een FT?  
   Wat zijn de plichten van het schoolbestuur/de scholengemeenschap en de rechten van het TADD personeelslid voor alle aanstellingen in reguliere vervangingen wanneer een personeelslid al in het lerarenplatform zit? Mag het schoolbestuur kiezen om iemand van buiten het lerarenplatform te nemen, TADD of TABD o.a. omdat het opportuner is voor het aantal uren of om een andere reden? En kan de TADD-er uit het platform de reguliere vervanging opeisen?

Antwoord: Het samenwerkingsplatform bepaalt eerst de noden en bepaalt dan welke ambten ze gaat inrichten. Pas daarna volgt de invulling van de betrekkingen in het lerarenplatform.

Bij die invulling op 1 september zijn de gewone bepalingen betreffende TADD van toepassing. Dit betekent dat een schoolbestuur de betrekkingen moet aanbieden aan de personeelsleden die het recht op TADD verworven hebben.

Volgens de decreten rechtspositie moet een schoolbestuur immers bij voorrang vacante betrekkingen toewijzen aan TADD-gerechtigde personeelsleden en pas in tweede instantie niet-vacante betrekkingen.

Een TADD-gerechtigd personeelslid kan ook bij voorrang de opdracht in het lerarenplatform opeisen.

Volgens de decreten rechtspositie kan een personeelslid immers het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur laten gelden voor elke vacature die in de loop van het schooljaar ontstaat, behalve wanneer hij reeds als titularis voor doorlopende duur is aangesteld voor een voltijdse betrekking.

Het personeelslid is echter ook verplicht de betrekking te aanvaarden zoals ze wordt aangeboden, behalve als het in de scholengemeenschap al in een niet-voltijdse betrekking is aangesteld en die opdracht wil uitbreiden. In dat geval kan de aangeboden opdracht aangepast worden aan het volume van opdracht dat het personeelslid nog nodig heeft om zijn volledige opdracht (deel buiten het lerarenplatform en deel in het lerarenplatform) uit te breiden of te vervolledigen. De regelgeving zegt echter ook dat dit niet mag leiden tot een onverantwoorde pedagogische opsplitsing van de vacature (dus geen verplichting om bv. een opdracht van 12/24 te verdelen over 6 personeelsleden die elk nog 2/24 nodig hebben).

1. Voor het lerarenplatform wordt gesteld dat TADD-rechten worden opgebouwd specifiek in de scholengemeenschap. Maar in het GO! verloopt de opbouw van TADD nu op niveau scholengroep. Gaat dit dan geen TADD-opbouw met twee snelheden tot gevolg hebben?

Antwoord: De geldende regels betreffende de tijdelijke aanstelling en het recht op TADD blijven van kracht t.a.v. de opgebouwde dienstanciënniteit.

1. Als de scholen in een scholengemeenschap ver uit elkaar liggen, zijn de verplaatsingen dan woon-werkverkeer? Zijn personeelsleden verplicht om naar verderaf gelegen scholen te gaan?

Antwoord: Het gaat om een tijdelijke aanstelling conform de decreten rechtspositie, dus de geldende regels voor woon-werkverkeer zijn van toepassing. Specifieke afspraken over inzetbaarheid in vervangingen kunnen gemaakt worden binnen het samenwerkingsplatform. Het woon-werkverkeer geldt voor elke vervanging. Daarnaast wordt bij de aanstelling van het personeelslid het best afgesproken in welke scholen van het samenwerkingsplatform hij/zij kan vervangingen opnemen, zodat daarover in de loop van het schooljaar geen discussies ontstaan.

1. Hoe moet het begrip “afwezigheid korter dan een schooljaar” worden geïnterpreteerd? Een personeelslid neemt 4/24 AVP voor een volledig schooljaar. De vervanger neemt ontslag op 30/11/2018. Mag een personeelslid uit het lerarenplatform aangesteld worden in deze vervanging van 4/24 vanaf 1/12/2018 tot 30/6/2019?

Antwoord: De invulling met een personeelslid uit het lerarenplatform is toegestaan. Op het ogenblik van de nieuwe situatie (1/12/2018) gaat het om een afwezigheid van minder dan een schooljaar.

1. Mag een TADD-er die aangesteld is in het lerarenplatform vanaf de start van het lerarenplatform een afwezigheid voor verminderde prestaties opnemen om als zelfstandige te werken?

Antwoord: Het personeelslid in het lerarenplatform heeft een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur of voor doorlopende duur (al naargelang zijn opgebouwde rechten) en kan bijgevolg gebruik maken van elk verlofstelsel dat voor deze personeelsleden toegankelijk is.

1. Kunnen TADD-ers die aangesteld zijn in het lerarenplatform, in de loop van die aanstelling worden verwijderd wegens bedreiging beroepsziekte en kunnen ze ook dadelijk vervangen worden?

Antwoord: Het personeelslid in het lerarenplatform heeft een tijdelijke aanstelling voor bepaalde duur of voor doorlopende duur (al naargelang zijn opgebouwde rechten) en de regelgeving die geldt voor tijdelijke personeelsleden is ook hier van toepassing. Vervanging is mogelijk.

1. Iemand heeft 10 lestijden aanstelling in het lerarenplatform en ook nog andere vastbenoemde lestijden: mag betrokkene een VKA invullen via 10 lestijden lerarenplatform en 2 lestijden via TAO?

Antwoord: ja. Hij voldoet aan de voorwaarden voor VKA.

1. Als een leerkracht uit het lerarenplatform die aangesteld is als onderwijzer een vervanging wil doen als leermeester godsdienst, moet de inspecteur godsdienst hier dan bij betroken worden voor een voordacht?

Antwoord: alle gangbare regels betreffende tijdelijke aanstelling blijven van kracht. Het personeelslid in het lerarenplatform moet dus alleszins het bekwaamheidsbewijs hebben om in het andere ambt te fungeren en in het geval van een leermeester levensbeschouwelijke vakken is ook de voordracht van de bevoegde instantie vereist.

1. Wie is verantwoordelijk voor de planningsgesprekken, functiebeschrijving, evaluatie, ... van het personeelslid in het lerarenplatform? Dit personeelslid zal toch fungeren in verschillende scholen en eventueel verschillende ambten?

Antwoord: de school van aanstelling is verantwoordelijk voor de functiebeschrijving en evaluatie. Maar zoals nu ook al binnen een scholengemeenschap het geval is, kunnen er binnen het samenwerkingsplatform afspraken worden gemaakt over de opvolging van deze personeelsleden.

Er kan sowieso slechts één eerste evaluator aangeduid worden. Dit moet een personeelslid zijn van dezelfde IM (GSO) of school (GO). Op dat laatste is enkel een uitzondering voorzien voor de personeelsleden die werken ter ondersteuning van de SG/regionale ondersteuningscel/scholengroep. De eerste evaluator moet uiteraard input krijgen van collega’s. De regelgeving sluit nergens uit dat dit kan.

1. Kan iemand die nu in een directieambt staat via een verlof tijdelijk andere opdracht naar het lerarenplatform?

Antwoord: Ja, het is mogelijk dat een directeur hiervoor een verlof tijdelijk andere opdracht neemt, maar hij kan in het lerarenplatform enkel aangesteld worden in een wervingsambt van het onderwijzend personeel.

1. Mag een personeelslid in het lerarenplatform alleen de ambten geven waarvoor hij een vereist bekwaamheidsbewijs heeft of mag/moet hij ook ambten geven waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft? Mag of moet een onderwijzer in het lerarenplatform bijvoorbeeld een vervanging doen van de leermeester LO?

Antwoord: Een personeelslid in het lerarenplatform kan uiteraard alle vervangingen opnemen in ambten waarvoor hij een geschikt bekwaamheidsbewijs heeft. Het is afhankelijk van de afspraken bij de aanstelling (criteria gekozen door het samenwerkingsplatform) of het personeelslid alleen wordt ingezet voor de ambten waarvoor hij een vereist bekwaamheidsbewijs heeft of ook voor ambten waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft. Bij de aanstelling van het personeelslid wordt het best afgesproken voor welke ambten hij/zij vervangingen kan opnemen, zodat daarover in de loop van het schooljaar geen discussies ontstaan.

De vervanging moet ook geen eenduidige link met de afwezigheid hebben. Voorbeeld: een leermeester godsdienst kan perfect vervangen worden door een onderwijzer.

1. Kan een personeelslid toetreden tot het lerarenplatform zonder BPB of met een ander bekwaamheidsbewijs?

Antwoord: Een personeelslid moet minstens beschikken over een ander bekwaamheidsbewijs om aangesteld te kunnen worden in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het lerarenplatform. Verder gelden alle reglementaire aanstellings- en subsidiëringsvoorwaarden voor personeelsleden met een ander bekwaamheidsbewijs, o.a. het indienen van een verklaring op eer dat er geen kandidaat met een VE of VO beschikbaar was.

1. Kan het volume dat een leerkracht in het lerarenplatform presteert in een reguliere vervanging in het kader van het lerarenplatform (HER06), groter zijn dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld in het lerarenplatform (OOM 25)?

Antwoord: Neen. Het gepondereerde volume van de vervangingsopdracht (HER 06) kan maximaal gelijk zijn aan het volume van de aanstelling (OOM 25). Het is wel mogelijk om bovenop de vervanging in het kader van het lerarenplatform bijkomend een vervanging te doen buiten het lerarenplatform.

1. Een vervanging in het lerarenplatform moet kaderen in een afwezigheid van de titularis voor minder dan een schooljaar. Als een titularis vanaf 1 september maand na maand zijn ziekteverlof verlengt, zodat de dienstonderbreking tot en met 31 augustus duurt, mag dat dan toch gelden als afwezigheid van minder dan een schooljaar?

Antwoord: De school kan het in zo’n situatie niet voorzien. Het mag gelden als een reguliere vervanging in het lerarenplatform.

1. De school wenst een personeelslid aan te stellen in het lerarenplatform vanaf 01-12-2018 tot en met 30-06-2018. Kan van 01-10 tot en met 30-11 een ander personeelslid in het platform worden aangesteld op reglementaire wijze? Het gaat dan immers om een aanstelling van slechts twee maanden en dus met een andere einddatum dan het einde van het schooljaar.

Antwoord: Reglementair duurt een aanstelling in het kader van het lerarenplatform steeds tot het einde van het schooljaar, tenzij het personeelslid zelf vroegtijdig ontslag neemt.

1. Moet een basisschool voor de VKA’s ook vervangingseenheden aanwenden indien men hierin iemand van het lerarenplatform aanstelt? Of moet men de vervangingseenheden enkel aanwenden indien men personeelsleden van buiten het lerarenplatform aanstelt voor VKA’s?

Antwoord: Voor het lerarenplatform valt een VKA (vervanging korte afwezigheid) onder reguliere vervangingen en komt een VKA dus ook in aanmerking voor het inzetbaarheidspercentage van 80% op voorwaarde dat de school voor de leerkracht in het lerarenplatform een zending doet met de codering van VKA (OOM 8). De vervanging wordt op dat moment ook aangerekend op het contingent VKA van het samenwerkingsverband.

Neemt de leerkracht de vervanging van minder dan 10 werkdagen op zich zonder dat de school een elektronische zending van VKA doorstuurt, dan valt deze vervanging onder zinvolle pedagogische taken en komt deze vervanging niet in aanmerking voor de berekening van het inzetbaarheidspercentage van 80%. Het contingent VKA van het samenwerkingsverband vermindert evenmin.

OPGELET: Wanneer een personeelslid uit het lerarenplatform wordt ingezet voor een vervanging van een korte afwezigheid (VKA), dan kan dit alleen volgens de geldende regels met betrekking tot de toegelaten volumes van aanstelling in een VKA. Aangezien een VKA-aanstelling enkel kan gebeuren voor een halftijdse of voltijdse opdracht, moet het personeelslid in het lerarenplatform in dat geval beschikbaar zijn voor een halftijdse of voltijdse opdracht

1. In een school is de leermeester niet-confessionele zedenleer twee weken met ziekteverlof. Dat is een reguliere vervanging. De inspecteur kan niet voorzien in een vervanging. Mag iemand van het lerarenplatform gedurende de periode van het ziekteverlof de opvang van de leerlingen op zich nemen als hij/zij geen andere vervanging te doen heeft?

Antwoord: Een leerkracht uit het lerarenplatform kan inderdaad worden ingezet voor de opvang van de leerlingen als hij geen reguliere vervanging moet doen, op voorwaarde dat binnen het samenwerkingsplatform is afgesproken dat opvang beschouwd wordt als een zinvolle pedagogische taak.