Overgangsmaatregelen TADD 2019 (30 juni 2019 of 30 juni 2020)

Voor tijdelijke personeelsleden die op 30 juni 2019 of op 30 juni 2020 aan bepaalde voorwaarden voldeden, gelden de nieuwe voorwaarden of overgangsmaatregelen voor TADD, zoals opgenomen in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”, niet. Deze personeelsleden kunnen waar nodig beroep blijven doen op de overgangsmaatregelen die van kracht waren voor 1 juni 2021.

Het gaat om volgende groepen

* het tijdelijke personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 minstens 720 dagen dienstanciënniteit verworven gespreid over minstens 3 schooljaren (categorie 1 – [punt 1](#_Categorie_1:_Het));
* het tijdelijke personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 gespreid over minstens twee schooljaren minstens 580 dagen en maximum 719 dagen dienstanciënniteit verworven (categorie 2 – [punt 2](#_Categorie_2:_Het));
* het tijdelijke personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2020 minstens 720 dagen dienstanciënniteit verworven gespreid over minstens 3 schooljaren (categorie 3 – [punt 3](#_Categorie_3:_Het)).

**Opgelet!**

**Voor een personeelslid geldt in principe slechts één overgangsmaatregel.**
**Bij de kandidaatstelling voor het recht op TADD zal duidelijk zijn welke overgangsmaatregel van toepassing is voor het personeelslid.**

# Categorie 1: Het tijdelijke personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 minstens 720 dagen dienstanciënniteit gespreid over minstens drie schooljaren

## In het gemeenschapsonderwijs

Deze overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijke personeelslid dat uiterlijk **op 30 juni 2019** gespreid over minstens drie schooljaren in het ambt minstens 720 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 600 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 210 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2019 kandidaat heeft gesteld bij de raad van bestuur van de scholengroep, dan verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2019.

Als de prestaties verworven zijn in een instelling die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt het recht op TADD in volgende volgorde:

1° in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap.

Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap, geldt dit zelfs in de instellingen van het andere net;

2° in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep. Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap, is dit beperkt tot de instellingen het gemeenschapsonderwijs in deze scholengemeenschap;

3° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Als de prestaties verworven zijn in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort, dan geldt het recht op TADD in volgende volgorde:

 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.

Heeft een tijdelijk personeelslid dat aan deze voorwaarden voldoet zich echter voor 15 juni 2019 niet kandidaat gesteld of heeft het personeelslid tijdens het schooljaar 2019-2020 geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur gekregen, dan kan dit personeelslid zich voor 15 juni 2020 of later nog steeds kandidaat stellen onder de voorwaarden van deze overgangsmaatregel om zo op of na 1 september 2020 het recht op TADD te behouden of te verwerven.

Voor deze categorie personeelsleden gelden de generieke voorwaarden betreffende de opbouw van het recht op TADD dus niet bij een nieuwe aanstelling na 1 september 2019 of later.

## In het gesubsidieerd onderwijs

### De instelling behoort tot een scholengemeenschap

Deze overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijke personeelslid dat uiterlijk **op 30 juni 2019** gespreid over minstens drie schooljaren in het ambt minstens 720 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 600 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 210 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2019 kandidaat heeft gesteld bij het schoolbestuur, dan verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2019 in de instellingen van de scholengemeenschap.

Heeft een tijdelijk personeelslid dat aan deze voorwaarden voldoet zich echter voor 15 juni 2019 niet kandidaat gesteld of heeft het personeelslid tijdens het schooljaar 2019-2020 geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur gekregen, dan kan dit personeelslid zich voor 15 juni 2020 of later nog steeds kandidaat stellen onder de voorwaarden van deze overgangsmaatregel om zo op of na 1 september 2020 het recht op TADD te behouden of te verwerven.

Voor deze categorie personeelsleden gelden de generieke voorwaarden betreffende de opbouw van het recht op TADD dus niet bij een nieuwe aanstelling na 1 september 2019 of later.

### De instelling behoort niet tot een scholengemeenschap

Deze overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijke personeelslid dat uiterlijk **op 30 juni 2019** gespreid over minstens drie schooljaren in het ambt minstens 720 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in een of meer instellingen van hetzelfde schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 600 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 210 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2019 kandidaat heeft gesteld bij het schoolbestuur, dan verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2019 in de instellingen van hetzelfde schoolbestuur die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Heeft een tijdelijk personeelslid dat aan deze voorwaarden voldoet zich echter voor 15 juni 2019 niet kandidaat gesteld of heeft het personeelslid tijdens het schooljaar 2019-2020 geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur gekregen, dan kan dit personeelslid zich voor 15 juni 2020 of later nog steeds kandidaat stellen onder de voorwaarden van deze overgangsmaatregel om zo op of na 1 september 2020 het recht op TADD te behouden of te verwerven. Deze kandidaatstelling gebeurt volgens de principes vermeldt in [punt 4](#_Kandidaatstelling_vanaf_15).

Voor deze categorie personeelsleden gelden de generieke voorwaarden betreffende de opbouw van het recht op TADD dus niet bij een nieuwe aanstelling na 1 september 2019 of later.

# Categorie 2: Het tijdelijke personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2019 minstens 580 dagen en maximum 719 dagen gespreid over minstens twee schooljaren

## In het gemeenschapsonderwijs

Deze overgangsmaatregel geldt voor een tijdelijk personeelslid dat:

* **op of na 1 september 2019** tijdelijk aangesteld wordt in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep;
* uiterlijk **op 30 juni 2019** in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven heeft van ten minste 580 dagen en ten hoogste 719 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn;
* voor het betrokken ambt geen beoordeling met werkpunten heeft gekregen van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld (ten vroegste 30 juni 2020) geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 400 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 140 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2020 kandidaat stelt, verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2020.

Als de prestaties verworven zijn in een instelling die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt het recht op TADD in volgende volgorde:

1° in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap.

Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap, geldt dit ook in de instellingen van het andere net;

2° in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep. Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap, is dit beperkt tot de instellingen van het gemeenschapsonderwijs in deze scholengemeenschap;

3° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Als de prestaties verworven zijn in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort, dan geldt het recht op TADD in volgende volgorde:

 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.

Deze overgangsmaatregel blijft ook van kracht voor elk personeelslid dat in de toekomst opnieuw in dienst komt en op 30 juni 2019 aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet. Het personeelslid moet zich dan bij de kandidaatstelling voor 15 juni beroepen op deze overgangsmaatregel. Deze kandidaatstelling gebeurt volgens de principes vermeldt in [punt 4](#_Kandidaatstelling_vanaf_15).

## In het gesubsidieerd onderwijs

### De instelling behoort tot een scholengemeenschap

Deze overgangsmaatregel geldt voor een tijdelijk personeelslid dat:

* **op of na 1 september 2019** tijdelijk aangesteld wordt in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap;
* uiterlijk **op 30 juni 2019** in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven heeft van ten minste 580 dagen en ten hoogste 719 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn;
* voor het betrokken ambt geen beoordeling met werkpunten heeft gekregen van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld (ten vroegste 30 juni 2020) geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 400 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 140 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2020 kandidaat stelt, verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2020 in alle instellingen van de scholengemeenschap.

Deze overgangsmaatregel blijft ook van kracht voor elk personeelslid dat in de toekomst opnieuw in dienst komt en op 30 juni 2019 aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet. Het personeelslid moet zich dan bij de kandidaatstelling voor 15 juni beroepen op deze overgangsmaatregel. Deze kandidaatstelling gebeurt volgens de principes vermeldt in [punt 4](#_Kandidaatstelling_vanaf_15).

### De instelling behoort niet tot een scholengemeenschap

Deze overgangsmaatregel geldt voor een tijdelijk personeelslid dat:

* **op of na 1 september 2019** tijdelijk aangesteld wordt in het betrokken ambt in een of meer instellingen van hetzelfde schoolbestuur die niet behoren tot een scholengemeenschap;
* uiterlijk **op 30 juni 2019** in het betrokken ambt in een of meer instellingen van hetzelfde schoolbestuur die niet behoren tot een scholengemeenschap gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven heeft van ten minste 580 dagen en ten hoogste 719 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn;
* voor het betrokken ambt geen beoordeling met werkpunten heeft gekregen van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld (ten vroegste 30 juni 2020) geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 400 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 140 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2020 kandidaat stelt, verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2020 in alle instellingen van het schoolbestuur die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Deze overgangsmaatregel blijft ook van kracht voor elk personeelslid dat in de toekomst opnieuw in dienst komt en op 30 juni 2019 aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet. Het personeelslid moet zich dan bij de kandidaatstelling voor 15 juni beroepen op deze overgangsmaatregel. Deze kandidaatstelling gebeurt volgens de principes vermeldt in [punt 4](#_Kandidaatstelling_vanaf_15).

# Categorie 3: Het tijdelijke personeelslid heeft uiterlijk op 30 juni 2020 minstens 720 dagen dienstanciënniteit gespreid over minstens drie schooljaren

## In het gemeenschapsonderwijs

Deze overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijke personeelslid dat:

* **tijdens het schooljaar 2019-2020** in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep aangesteld is;
* uiterlijk **op 30 juni 2020** gespreid over minstens drie schooljaren in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep in het betrokken ambt minstens 720 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in een of meer instellingen van hetzelfde schoolbestuur of desgevallend de scholengemeenschap, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 600 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 210 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2020 kandidaat heeft gesteld bij de raad van bestuur van de scholengroep, dan verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2020.

Als de prestaties verworven zijn in een instelling die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt het recht op TADD in volgende volgorde:

1° in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap.

Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap, geldt dit zelfs in de instellingen van het andere net;

2° in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep. Als het gaat om een netoverschrijdende scholengemeenschap, is dit beperkt tot de instellingen van deze scholengemeenschap die behoren tot het gemeenschapsonderwijs;

3° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Als de prestaties verworven zijn in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort, dan geldt het recht op TADD in volgende volgorde:

 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.

Voor deze categorie personeelsleden gelden de generieke voorwaarden betreffende de opbouw van het recht op TADD dus niet bij een nieuwe aanstelling na 1 september 2019 of later.

Deze overgangsmaatregel blijft ook na 1 september 2020 van toepassing zodat het tijdelijke personeelslid dat op 30 juni 2020 aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet, zich in de loop van de volgende schooljaren op deze maatregel kan beroepen. Het personeelslid moet zich dan bij de kandidaatstelling voor 15 juni beroepen op deze overgangsmaatregel. Deze kandidaatstelling gebeurt volgens de principes vermeldt in [punt 4](#_Kandidaatstelling_vanaf_15).

## In het gesubsidieerd onderwijs

### De instelling behoort tot een scholengemeenschap

Deze overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijke personeelslid dat:

* **tijdens het schooljaar 2019-2020** in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap aangesteld is;
* uiterlijk **op 30 juni 2020** gespreid over minstens drie schooljaren in een of meer instellingen van de scholengemeenschap in het betrokken ambt minstens 720 dagen dienstanciënniteit heeft verworven, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 600 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 210 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2020 kandidaat stelt, verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2020 in de instellingen van de scholengemeenschap.

Voor deze categorie personeelsleden gelden de generieke voorwaarden betreffende de opbouw van het recht op TADD dus niet bij een nieuwe aanstelling na 1 september 2019 of later.

Deze overgangsmaatregel blijft ook na 1 september 2020 van toepassing zodat het tijdelijke personeelslid dat op 30 juni 2020 aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet, zich in de loop van de volgende schooljaren op deze maatregel kan beroepen. Het personeelslid moet zich dan bij de kandidaatstelling voor 15 juni beroepen op deze overgangsmaatregel. Deze kandidaatstelling gebeurt volgens de principes vermeldt in [punt 4](#_Kandidaatstelling_vanaf_15).

### De instelling behoort niet tot een scholengemeenschap

Deze overgangsmaatregel geldt voor het tijdelijke personeelslid dat:

* **tijdens het schooljaar 2019-2020** in het betrokken ambt in een of meer instellingen van hetzelfde schoolbestuur die niet behoren tot een scholengemeenschap aangesteld is;
* uiterlijk **op 30 juni 2020** gespreid over minstens drie schooljaren in een of meer instellingen van hetzelfde schoolbestuur die niet behoren tot een scholengemeenschap in het betrokken ambt minstens 720 dagen dienstanciënniteit heeft verworven, waarvan 600 dagen effectief zijn gepresteerd.

De berekening van de dienstanciënniteit geldt volgens de principes vermeld in de omzendbrief “De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en van doorlopende duur in een wervingsambt – [PERS/2019/03](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/15412) van 24-09-2019”. Daarbij komen voor de vaststelling van de 600 effectief te presteren dagen de volgende periodes voor een maximum van 210 dagen in aanmerking:

* het zwangerschapsverlof;
* de periode van verwijdering uit een risico in het kader van de bedreiging door een beroepsziekte;
* de periode van moederschapsbescherming.

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode van het personeelslid vallen.

Als het personeelslid aan deze voorwaarden voldoet en zich voor 15 juni 2020 kandidaat stelt, verwerft hij voor het betrokken wervingsambt het recht op TADD vanaf 1 september 2020 in de instellingen van het schoolbestuur die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Voor deze categorie personeelsleden gelden de generieke voorwaarden betreffende de opbouw van het recht op TADD dus niet bij een nieuwe aanstelling na 1 september 2019.

Deze overgangsmaatregel blijft ook na 1 september 2020 van toepassing zodat het tijdelijke personeelslid dat op 30 juni 2020 aan de hiervoor gestelde voorwaarden voldoet, zich in de loop van de volgende schooljaren op deze maatregel kan beroepen. Het personeelslid moet zich dan bij de kandidaatstelling voor 15 juni beroepen op deze overgangsmaatregel. Deze kandidaatstelling gebeurt volgens de principes vermeldt in [punt 4](#_Kandidaatstelling_vanaf_15).

# Kandidaatstelling vanaf 15 juni 2021

Als een personeelslid zich op basis van een overgangsmaatregel kandidaat stelt voor 15 juni 2021 of tijdens een van de volgende schooljaren, gelden voor deze kandidaatstelling volgende principes.

Een personeelslid van het gemeenschapsonderwijs kandideert bij de raad van bestuur van de scholengroep waar hij zijn recht op TADD wil laten gelden. Het personeelslid kan dat naar keuze doen via een aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd. Als scholengroep een eigen systeem van kandidaatstelling hanteert, moet dat systeem, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties bieden als een aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar.

Een personeelslid van het gesubsidieerd onderwijs kandideert bij het schoolbestuur waar hij zijn recht op TADD wil laten gelden. Het personeelslid kan dat naar keuze doen via een aangetekende brief of op een wijze die door het schoolbestuur, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd. Als het schoolbestuur een eigen systeem van kandidaatstelling hanteert, moet dat systeem, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties bieden als een aangetekende brief. Het schoolbestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar.

Als de instelling tot een scholengemeenschap behoort, geldt de kandidatuur voor alle scholen van deze scholengemeenschap en in het gemeenschapsonderwijs ook voor alle instellingen van de scholengroep.

Als de kandidaatstelling aan alle voorwaarden voldoet, geldt dit als een doorlopende kandidaatstelling voor het recht op TADD over de schooljaren heen. De kandidaatstelling blijft dus onmiddellijk over de schooljaren heen gelden, ook als het personeelslid geen TADD-aanstelling krijgt in het schooljaar volgend op de kandidaatstelling.

Vanaf het ogenblik dat een personeelslid een eerste keer effectief is aangesteld voor doorlopende duur geldt dit als een doorlopende kandidaatstelling over de schooljaren heen bij de scholengroep (gemeenschapsonderwijs) of het schoolbestuur en desgevallend de scholengemeenschap (gesubsidieerd onderwijs) voor het ambt waarin hij effectief werd aangesteld.

Het recht op TADD geldt vanaf 1 september volgend op de kandidaatstelling.