

Tijdelijke Aanstelling van Doorlopende Duur

1. Inleiding

Sinds 1 september 2003 geldt een eenvormige voorrangsregeling voor alle onderwijsniveaus en alle netten: de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD).

Het begrip TADD kan in twee betekenissen worden gebruikt.

Recht op TADD (= een vorm van voorrangsregeling)

Personeelsleden kunnen het recht opbouwen om een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te krijgen als ze aan een aantal specifieke voorwaarden voldoen. Deze personeelsleden krijgen bij voorrang een tijdelijke aanstelling t.o.v. andere personeelsleden die (nog) niet aan deze voorwaarden voldoen.

TADD = een vorm van tijdelijke aanstelling

Vanaf 1 september 2003 kan een tijdelijk personeelslid als volgt worden aangesteld:

- - Een personeelslid wordt aangesteld voor bepaalde duur.

Dit is een aanstelling voor maximum één schooljaar in een vacante of niet-vacante betrekking. Het personeelslid moet voldoen aan de financierings- of subsidiëeringsvoorwaarden. Verder worden geen bijkomende voorwaarden gesteld.

- - Een personeelslid wordt aangesteld voor doorlopende duur.
- - Om deze aanstelling te krijgen moet het personeelslid wel aan een aantal specifieke voorwaarden voldoen en zijn kandidatuur indienen op de voorgescreven manier. Het begrip TADD verwijst hier naar een vorm van tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling van doorlopende duur loopt over de schooljaren heen en kan gebeuren in een vacante of niet-vacante betrekking.

Het begrip TADD kan dus twee betekenissen hebben. Het is zowel een vorm van tijdelijke aanstelling als een vorm van voorrangsregeling voor de tijdelijke aanstelling.

Daarnaast is TADD eveneens een voorwaarde voor vaste benoeming in een wervingsambt. De omzendbrief betreffende vaste benoeming van [29/11/1999 - 13CC/VB/ml](#)- Vaste benoeming - Procedure , voorwaarden en mededeling aan het departement Onderwijs gaat hier dieper op in.

Deze wetgeving is van toepassing op alle onderwijsniveaus met uitzondering van het voltijds hoger onderwijs. Hij bevat in de eerste plaats een aantal bepalingen die gemeenschappelijk zijn. Toch is het nodig om in bepaalde delen van de omzendbrief een onderscheid te maken per onderwijsniveau. Dit komt vooral omdat de onderwijsniveaus verschillende structuren kennen (bijvoorbeeld de scholengemeenschappen in het gewoon secundair onderwijs en basisonderwijs).

Het begrip "scholen" moet ook als "instellingen" worden gelezen.

2 Recht op TADD

2.1. Toepassingsgebied

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur is van toepassing op alle **wervingsambten** van de personeelscategorieën die vallen onder de decreten rechtspositie.

Zowel tijdelijke als deeltijds vastbenoemde personeelsleden uit één van deze categorieën kunnen het recht op een TADD laten gelden op elke vacature die in de loop van het schooljaar ontstaat, behalve als het personeelslid al als titularis is aangesteld voor een voltijdse betrekking in het ambt waarvoor hij het recht op een tijdelijke aanstelling heeft verworven.

Voorbeeld

Een personeelslid heeft een recht op TADD verworven voor het ambt van kleuteronderwijzer. Bij het begin van het schooljaar wordt het personeelslid aangesteld in de vervanging van onderwijzer die belast is met een voltijdse betrekking. In de loop van het schooljaar wordt een betrekking van kleuteronderwijzer vacant. Het personeelslid kan zijn recht op TADD laten gelden voor dit ambt van kleuteronderwijzer.

Een vastbenoemd personeelslid kan niet als TADD worden aangesteld in de opdracht die hij via het stelsel van TAO (tijdelijk andere opdracht) in een wervingsambt uitoefent. Het personeelslid verwerft wel dienstanciënniteit in het ambt dat hij op deze wijze tijdelijk uitoefent.

Voorbeeld

Een personeelslid is voltijds vastbenoemd in het ambt van leraar en neemt een verlof om tijdelijk belast te worden met een opdracht in het ambt van opvoeder (via TAO). Het personeelslid bouwt wel dienstanciënniteit op in het ambt van opvoeder maar kan via het stelsel TAO niet als TADD-personeelslid worden aangesteld in dit ambt.

2.2. Voorwaarde inzake dienstanciënniteit

Om het recht op TADD te kunnen laten gelden moet het personeelslid een dienstanciënniteit hebben van ten minste 720 dagen gespreid over ten minste drie schooljaren. Van deze 720 dagen moeten er 600 effectief gepresteerd zijn (zie 4.3.).

2.3. Berekening van de dienstanciënniteit

Een personeelslid moet ten minste 720 dagen dienstanciënniteit hebben, gespreid over ten minste drie schooljaren, om een recht op TADD te verwerven. Van deze 720 dagen moeten er 600 effectief gepresteerd zijn. Hieronder gaan we dieper in op de principe die van toepassing zijn bij de berekening van de dienstanciënniteit.

De berekening van de dienstanciënniteit is relevant zowel voor 'het ambt' als voor 'het bekwaamheidsbewijs'.

2.3.1. Per ambt

De dienstanciënniteit wordt in aanmerking genomen **per ambt**. Om het recht op een TADD te verwerven voor een ambt, moet de dienstanciënniteit m.a.w. verworven zijn in

dit specifieke ambt. De diensten die werden gepresteerd in verschillende ambten kunnen nooit worden samengeteld.

2.3.2. Berekeningswijze

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

720 dagen dienstanciënniteit

De 720 dagen dienstanciënniteit worden berekend volgens [artikel 4](#) van het decreet rechtspositie voor het gemeenschapsonderwijs en [artikel 6](#) van het decreet rechtspositie voor het gesubsidieerd onderwijs. Het aantal dagen wordt **niet** vermenigvuldigd met 1,2.

Diensten met onvolledige prestaties worden op dezelfde manier in aanmerking genomen als diensten met volledige prestaties, op voorwaarde dat de prestaties ten minste de helft bedragen van het aantal uren vereist voor een betrekking met volledige prestaties.

Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige prestaties, wordt met de helft verminderd.

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

600 dagen effectief gepresteerd

Deze berekening verloopt op dezelfde wijze als de berekening van de 720 dagen dienstanciënniteit met dit verschil dat hier enkel de periodes in aanmerking worden genomen waarin het personeelslid effectieve prestaties verricht.

Onder effectieve prestaties wordt verstaan: alle kalenderdagen inbegrip van zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties die binnen de periode van aanstelling vallen.

Ziekteverlof, omstandigheidsverlof, enz. ... komen bijgevolg niet in aanmerking voor de berekening van de effectieve prestaties.

Om het recht op TADD te bepalen, worden ook volgende periodes meegerekend voor de vaststelling van de 600 dagen effectieve prestaties en dit tot een maximum van **210** dagen:

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

Uiteraard moeten deze dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

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

Voorbeeld 1

Een personeelslid oefent in het deeltijds kunstonderwijs m.i.v. 01.09.2001 volgende opdracht uit:

8/22 leraar 'Algemene muzikale vorming'

Op 30.06.2004 heeft het personeelslid voor het ambt van leraar een dienstanciënniteit van $2 \times 303 + 1 \times 304$ dagen: 2 = 455 dagen. Prestaties die minder dan de helft bedragen van een volledige opdracht worden voor de berekening van de dienstanciënniteit met de helft verminderd.

Het personeelslid heeft geen recht op een aanstelling van doorlopende duur voor het ambt van leraar, want het beschikt niet over voldoende dienstanciënniteit voor dit ambt.

Voorbeeld 2

Een personeelslid oefent in het gewoon basisonderwijs m.i.v. 01.03.2003 tot 30.06.2005 volgende opdracht uit:

24/24 onderwijzer

Tijdens deze periode van 01.09.2003 tot 30.06.2005 heeft betrokkene 210 (2 bevallingsverloven) dagen bevallingsverlof en 92 dagen ouderschapsverlof genoten.

Op 30.06.2005 heeft het personeelslid voor het ambt van onderwijzer een dienstanciënniteit van 729 dagen (122 d + 304 d + 303 d).

Het verwerft aldus m.i.v. 01.09.2004 meer dan 720 dagen dienstanciënniteit als onderwijzer

Dit personeelslid heeft $729 - 92 = 637$ effectief gepresteerde dagen.

De 210 dagen bevallingsverlof komen in aanmerking voor de berekening van de 600 dagen effectieve prestaties.

Het personeelslid heeft op 1 september 2005 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor het ambt van onderwijzer, want het beschikt over ten minste 600 effectief gepresteerde dagen voor dit ambt.

Opmerking

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

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

2.3.3. Berekeningsdatum

De dienstanciënniteit wordt vastgesteld op **30 juni** voorafgaand aan het schooljaar waarin het personeelslid het recht laat gelden.

Dit betekent dat, om op 1 september 2005 het recht op een TADD te kunnen laten gelden, de vereiste 720 en 600 dagen moeten behaald zijn op 30 juni 2005.

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

2.4.1. Het basisonderwijs

Niet alle gepresteerde diensten tellen mee om het recht op TADD te verwerven. Het is van belang in welke scholen of instellingen de diensten gepresteerd werden.

Vanaf 1 september 2005 hebben de scholengemeenschappen een invloed op de verwerving en draagwijdte van het recht op een TADD in een basisschool.

2.4.2. Gesubsidieerd onderwijs

Bij de berekening van de dienstanciënniteit moet een onderscheid worden gemaakt tussen de diensten die vóór 1 september 2005 werden gepresteerd en de diensten die vanaf 1 september 2005 werden gepresteerd. Tevens moet er een onderscheid worden gemaakt tussen scholen die tot een scholengemeenschap behoren en scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Diensten gepresteerd vóór 1 september 2005

- Voor instellingen die tot een scholengemeenschap behoren

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

- Voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren

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

Diensten gepresteerd vanaf 1 september 2005

Voor instellingen die tot een scholengemeenschap behoren

- De prestaties in alle instellingen van de scholengemeenschap en dit ongeacht het net;
- Als een instelling in de loop van de zesjarige samenwerkingsperiode of bij aanvang van een nieuwe samenwerkingsperiode toetreedt tot een bestaande scholengemeenschap, worden de prestaties die een personeelslid al heeft geleverd in een ambt in de instelling die toetreedt tot een scholengemeenschap, beschouwd als gepresteerd in dat ambt in deze scholengemeenschap.
- Op deze wijze kan een personeelslid diensten die hij voorheen niet presteerde in de scholengemeenschap, ook in aanmerking laten komen als gepresteerd in de scholengemeenschap. Deze bepaling is voor de instellingen van het basisonderwijs van toepassing vanaf het **schooljaar 2006-2007**.

Voor instellingen die niet tot een scholengemeenschap behoren

- De prestaties die een personeelslid heeft geleverd in instellingen van hetzelfde schoolbestuur en die niet tot een scholengemeenschap behoren;

- Als een instelling in de loop van een zesjarige samenwerkingsperiode of na de beëindiging van de samenwerkingsperiode uit een bestaande scholengemeenschap treedt en niet opnieuw tot een andere scholengemeenschap toetreedt, worden de prestaties die een personeelslid al heeft geleverd in een ambt in de instelling die uit de scholengemeenschap treedt, beschouwd als gepresteerd in dat ambt in een instelling die niet tot de scholengemeenschap behoort.
- Op deze wijze kan een personeelslid diensten die hij voorheen presteerde in een instelling in een scholengemeenschap, ook in aanmerking nemen als gepresteerd in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap. Deze bepaling is voor de instellingen van het basisonderwijs van toepassing vanaf het **schooljaar 2006-2007**.

2.5 Gesubsidieerd onderwijs

De dienstanciënniteit wordt berekend als volgt:

- Voor een instelling die tot een scholengemeenschap behoort

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

Als een instelling in de loop van de zesjarige samenwerkingsperiode of bij aanvang van een nieuwe samenwerkingsperiode toetreedt tot een bestaande scholengemeenschap worden de prestaties die een personeelslid al heeft geleverd in een ambt, vak of specialiteit in de instelling die toetreedt tot een scholengemeenschap, beschouwd als gepresteerd in dat ambt, dat vak of deze specialiteit in deze scholengemeenschap. Op deze wijze kan een personeelslid diensten die hij voorheen niet presteerde in de scholengemeenschap, ook in aanmerking laten komen als gepresteerd in de scholengemeenschap.

- Voor een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort

De prestaties die het personeelslid vanaf 1 september 1999 heeft geleverd in instellingen die behoren tot dezelfde inrichtende macht en die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Daarenboven tellen alle diensten mee die een personeelslid vóór 1 september 1999 heeft gepresteerd in instellingen van de inrichtende macht.

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

Op deze wijze kan een personeelslid diensten die hij voorheen presteerde in een instelling in een scholengemeenschap, ook in aanmerking nemen als gepresteerd in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap.

3. Verlies van het recht

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

Dit verlies kan tijdelijk zijn, maar kan ook definitief zijn.

Het kan er ook toe leiden dat het personeelslid opnieuw de vereiste dienstanciënniteit moet verwerven (punten 1 en 2). Soms zal dit betekenen dat het personeelslid het recht voor de duur van een schooljaar verliest (punt 3) of tijdelijk het recht op een uitbreiding van zijn TADD verliest (punt 4).

Het personeelslid dat een recht op TADD heeft verworven:

1. verliest zijn recht op TADD als het vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de scholen of instellingen van het schoolbestuur, de inrichtende macht, de scholengemeenschap of de scholengroep.

a) Als de school behoort tot een scholengemeenschap, betekent dit dat het personeelslid zijn recht op TADD verliest als het gedurende vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de scholen van de scholengemeenschap. Deze termijn vangt voor het basisonderwijs aan op 1 september 2005. Voor het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs vangt deze termijn aan op 1 september 1999.

b) Als de school niet tot een scholengemeenschap behoort verliest het personeelslid zijn recht:

- Als het vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de scholen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

- Als het vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in de scholen of instellingen van het schoolbestuur of de inrichtende macht waar het recht werd verworven.

2. verliest zijn recht op TADD als het wordt ontslagen (zie punt 2.9.)

3. verliest zijn recht op TADD voor de duur van het schooljaar als het zich niet tijdig kandidaat heeft gesteld.

4. verliest het recht op een uitbreiding van TADD als het een definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen voor het ambt waarvoor hij TADD is. Het personeelslid verliest tijdelijk het recht op een uitbreiding van zijn TADD in de instelling én voor het ambt waarvoor hij deze definitieve evaluatie heeft gekregen.

Meer informatie over evaluatie kan u terugvinden in de omzendbrief [PERS/2007/09](#) van 29-10-2007 - Functiebeschrijving en evaluatie.