


SCHOLENGROEP RIVIERENLAND / 6

Titel:	Ooproep tot de kandidaten voor de personeelsbewegingen in wervingsambten op 01-01-2011: mutatie, nieuwe affectatie en (uitbreiding) vaste benoeming.
---------------	---

Inlichtingen:  De algemeen directeur
De instellingshoofden

De raad van bestuur
p/a de algemeen directeur

Inlichtingen algemene principes: GO! -centraal, afdeling Onderwijsorganisatie en -personeel :

Hilde Eloot : 02-79 09 405 hilde.eloot@g-o.be

Els Degrande : 02-79 09 475 els.degrande@g-o.be

Trefwoorden: Wervingsambten - mutatie - nieuwe affectatie - vaste benoeming –
uitbreiding vaste benoeming.

Alle onderwijsniveaus behalve het volwassenenonderwijs.

Actiepunten: Deze omzendbrief onmiddellijk voorleggen aan alle personeelsleden en allen
die erom verzoeken.

Kandidaten moeten hun kandidatuur aangetekend indienen bij de raad van bestuur, i.c. de algemeen directeur, in één exemplaar bij middel van de formulieren, toegevoegd aan deze oproep, uiterlijk op 15 september 2010

op volgend adres : Lindestraat 123A 2880 BORNEM.....

Kandidaten die geïnteresseerd zijn in vacant verklaarde betrekkingen in een andere scholengroep dienen zich te wenden tot de algemeen directeur van die scholengroep.

Oproep tot de kandidaten voor de personeelsbewegingen in wervingsambten op 01-01-2011.

Samenvatting: In toepassing van artikel 28 §3, 28bis §2 en 28ter §2 DRP maakt de raad van bestuur **vóór 15 mei** de lijst van de vacant verklaarde betrekkingen binnen de scholengroep openbaar, samen met een beschrijving van de manier waarop de kandidaturen voor mutatie of vaste benoeming 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 lijst met vacant verklaarde betrekkingen is toegevoegd als bijlage. De lijst omvat betrekkingen uit alle onderwijsniveaus behalve het volwassenenonderwijs, dat pas vacant verklaart in het najaar 2010.

De personeelsbewegingen gaan in op **1 januari 2011**.

De kandidaturen moeten **aangetekend** naar de raad van bestuur van de scholengroep worden gestuurd uiterlijk Dit is een absolute vormvereiste.

Aangezien deze oproep en de lijst van de vacant verklaarde betrekkingen worden gepubliceerd vóór 15 mei 2010 terwijl de personeelsbewegingen pas voorzien zijn op 01-01-2011, dienen kandidaten er rekening mee te houden dat betrekkingen, opgenomen in de lijst, tegen 01-01-2011 mogelijk kunnen wijzigen (bvb. toevoeging code 'R' ingevolge rea/wtw op 01-09-2010) of zelfs volledig kunnen wegvallen (vermindering urenpakket, herstructureringsmaatregelen,...).

Kandidaten dienen zich derhalve zo goed mogelijk te informeren bij de instellingshoofden.

Inhoudsopgave

1	Situering	4
2	De mogelijke personeelsbewegingen: omschrijving en voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen	4
2.1	Mutatie en nieuwe affectatie	4
	Omschrijving	4
	Voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen	5
2.2	Internettenmutatie	5
2.3	Vaste benoeming : voorwaarden	6

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	8
3 De lijst met vacantverklaarde betrekkingen.....	9
3.1 De lijst.....	9
3.2 Uitleg bij de lijst.....	9
4 Algemene richtlijnen voor het invullen van de aanvraagformulieren	11
4.1 De aanvraagformulieren.....	11
4.2 Formulier 1: invullen van de rubrieken	11
4.3 Formulier 2: overzicht gepresteerde diensten	12
5 Indienen van de kandidatuur	12
6 Verdere procedure	12
5.1 Selectieprocedure	12
5.2 Annuleren van de kandidatuur	12
7 Informatie en klachtenbehandeling.....	12

Bijlage : Aanvraagformulieren voor de kandidaten:

- Formulier 1: aanvraag van betrekking(en)
- Formulier 2: overzicht van de gepresteerde diensten

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 **01-01-2011**. Samen met deze oproep wordt de **lijst** met vacant verklaarde betrekkingen van de scholengroep gepubliceerd.

In deze omzendbrief wordt aangegeven welke personeelsbewegingen er op **01-01-2011** 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

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 (artikel 3, 13° 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.

Artikel 31 DRP luidt als volgt :

§ 1: Een personeelslid kan binnen dezelfde scholengroep op zijn verzoek 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. Dit verzoek 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 graad 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.

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 breedte” van zijn vaste benoeming** valt (artikel 40bis DRP).

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

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

De mutatie, zoals beschreven in artikel 31 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 vastbenoemd 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 DRP voorziet dat vastbenoemde 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 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 ingaat 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. Voor het administratief personeel, het personeel van de opvangcentra, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat;

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 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 Vbis 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 hoofdambt 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 geniet, behoudens een door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling bedoeld in 1°;*
 - 3° houder zijn 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 of VO bekwaamheidsbewijs voor het bewuste ambt/vak/specialiteit
2. beschikken over 720 dagen dienstanciënniteit in het GO! onderwijs van de Vlaamse gemeenschap op 30-06-2010 (berekening conform art. 4 DRP) (Opmerking: enkele personeelscategorieën: 31-08-2010: zie DRP!).
3. beschikken over 360 dagen ambtsanciënniteit in het GO! onderwijs van de Vlaamse gemeenschap op 30-06-2010 (berekening conform art. 4 DRP) (Opmerking: enkele personeelscategorieën: 31-08-2010: zie DRP!).
4. laatste beoordeling/evaluatie in scholengemeenschap/scholengroep mag geen 'onvoldoende' zijn
5. op 31-12-2010 **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** 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

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 vastbenoemde 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 vastbenoemd 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 breedte van de vaste benoeming** (ambt/vak/specialiteit) 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 in principe gelijkwaardige personeelsbewegingen.

3 De lijst met vacantverklaarde betrekkingen

3.1 De lijst

Als bijlage is de lijst met vacantverklaarde betrekkingen van de scholengroep toegevoegd.

3.2 Uitleg bij de lijst

In de lijst zijn de vacantverklaarde betrekkingen gegroepeerd per instelling.

Elke vacantverklaarde betrekking wordt in eerste instantie **inhoudelijk** omschreven. Daarnaast heeft elke betrekking een **identificatienummer**. 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 op 1 januari 2011 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.

Sommige betrekkingen zijn onderworpen aan een bijzondere regeling inzake vakantie- en prestatiestelsel. Kandidaten kunnen hierover het best de nodige informatie inwinnen bij de betrokken instellingshoofden.

Het gaat onder meer om betrekkingen in bv.:

- Topsportscholen
- Methodescholen
- Internaten

In het buitengewoon onderwijs wordt er soms mee aangegeven dat het gaat om een specifieke leerlingenpopulatie (bv. Type 3-leerlingen, ...)

Deze voorbeelden zijn niet limitatief, maar wijzen 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.

Niet alle betrekkingen van die aard zijn aangeduid met de code P.

Het is daarom in alle gevallen aan te raden dat de kandidaat zich vooraf wendt tot de directie van de instelling waar een betrekking vacant verklaard werd om de specifieke functievereisten voor deze betrekking te vernemen.

4 Algemene richtlijnen voor het invullen van de aanvraagformulieren

4.1 De aanvraagformulieren

Als bijlagen zijn **twee formulieren** toegevoegd.

- Formulier 1, bestemd voor het aanvragen van betrekkingen.
- Formulier 2, waarop de kandidaat een overzicht geeft van zijn loopbaan.

4.2 Formulier 1: invullen van de rubrieken

De meeste rubrieken spreken voor zich.

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

De volgende elementen van rubriek 4 verdienen een bijzondere aandacht:

- kolom "omschrijving betrekking":
In deze kolom moet de aangevraagde betrekking worden ingevuld zoals ze in de lijst met vacant verklaarde betrekkingen voorkomt.
- kolom "betrekking nr.": identificatienummer zoals toegekend door de Raad van Bestuur ; voorafgegaan door het nummer van de scholengroep (NR-SGR).
- 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.

In rubriek 5 worden alle relevante bekwaamheidsbewijzen vermeld voor het gevraagde ambt: bv. onderwijzer, HOKT Bouw + BPB, Ind. Ir Elektriciteit, GHSO, GLSO, HSTO Mechanica, LSBO Hout, PBA Chemie, Master

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 !).

Rubrieken 6,7,8 en 9: enkel in te vullen door wie reeds benoemd is

Opmerkingen:

- 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.**

4.3 Formulier 2: overzicht gepresteerde diensten

Bij de aanvraag van de personeelsbewegingen moet eveneens in één exemplaar de lijst van de gepresteerde diensten in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap worden gevoegd (formulier 2). Onder gepresteerde diensten moet worden verstaan: de perioden dat het personeelslid in de stand dienstactiviteit was.

5 Indienen van de kandidatuur

De aanvragen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk op **aangetekend** naar het volgende adres worden gestuurd:

Scholengroep nr.
p/a de algemeen directeur

6 Verdere procedure

6.1 Selectieprocedure

Na de kandidaatstelling kan de raad van bestuur de kandidaten verzoeken om een dossier in te dienen, kandidaten oproepen om een interview af te leggen e.d.m. ... 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