



**Vlaamse
Regering**

61063/1.

**Ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie in de
basiseducatie**

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs;

Na beraadslaging,

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION

27-02-2017

RAAD VAN STATE
WETGEVING

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Onderwijs is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Algemene bepaling en citeeropschrift

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet wordt aangehaald als: decreet rechtspositie basiseducatie.

Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied

Art. 3. Dit decreet is van toepassing op het bestuurs-, ondersteunend en onderwijzend personeel van de centra voor basiseducatie die zich in een van de volgende gevallen bevinden:

- 1° ze ontvangen een salaristoelage van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming;
- 2° ze bevinden zich in een administratieve stand als vermeld in hoofdstuk 8.

Art. 4. De Vlaamse Regering stelt de verschillende ambten vast en maakt een indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten.

Hoofdstuk 3. Definities

Art. 5. In dit decreet wordt er verstaan onder:

- 1° ambt: een functie die in de centra voor basiseducatie wordt uitgeoefend en die de Vlaamse Gemeenschap subsidieert;
- 2° betrekking: de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een centrum voor basiseducatie, uitgedrukt in een aantal uren per week;
- 3° bekwaamheidsbewijs: zoals bepaald door de Vlaamse Regering in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;

- 4° centrumbestuur: het bestuur dat ten aanzien van het centrum de bestuurshandelingen verricht overeenkomstig de door de wet, het decreet of de statuten toegewezen bevoegdheden;
- 5° college van beroep: het college van beroep van het vrij gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 47septiesdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs;
- 6° dienstanciënniteit: de periode die, ongeacht het volume van de opdracht, bestaat uit het aantal kalenderdagen dat een personeelslid presteert van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de bezoldigde vakantiedagen en de verlofstelsels die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, waarbij:
 - a) de maximale dienstanciënniteit die een personeelslid gedurende een schooljaar kan verwerven, twaalf maanden bedraagt, waarbij één maand dertig dagen telt;
 - b) de perioden waarin het personeelslid zich in de stand van terbeschikkingstelling wegens ziekte bevindt, ook als dienstanciënniteit worden beschouwd;
- 7° Federatie Centra voor Basiseducatie: de belangenorganisatie van de centra voor basiseducatie;
- 8° kamer van beroep: de kamer van beroep, vermeld in artikel 69 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs;
- 9° leeftijdsgrens: het einde van het schooljaar waarin het personeelslid de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;
- 10 ° lokaal onderhandelingscomité: het lokale overleg- of onderhandelingsorgaan dat bevoegd is op het vlak van arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden;
- 11° Medex: de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, Medische Expertise, cel Pensioenen;
- 12° opdracht: de prestaties, uitgedrukt in uren per week, die een personeelslid verricht in een bepaald ambt in een centrum;
- 13° organieke betrekkingen: de betrekkingen die worden georganiseerd voor:
 - a) de leden van het onderwijzend personeel, vermeld in artikel 85 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;
 - b) de leden van het bestuurs- en ondersteunend personeel, vermeld in artikel 87, §1 en §2, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;
- 14° raadsman: een advocaat, een personeelslid van een centrum of, voor het personeelslid, een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie of, voor het centrumbestuur, een vertegenwoordiger van de Federatie Centra voor Basiseducatie.
- 15° titularis: het personeelslid dat in een betrekking vastbenoemd of tijdelijk aangesteld is, met uitzondering van de vervanger;
- 16° schooljaar: de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het daaropvolgende jaar;
- 17° vacante betrekking: een betrekking die niet is toegewezen aan een vastbenoemd personeelslid.
- 18° vacature: elke volledige of onvolledige betrekking die vacant is of waarvan de titularis of zijn vervanger afwezig is voor een periode van ten minste tien werkdagen.

Hoofdstuk 4. Aansprakelijkheid

Art. 6. Het centrumbestuur sluit voor zijn personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand af, zodat alle personeelsleden in het kader van de uitoefening van hun opdracht verzekerd zijn als hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt of als ze gevat worden door een juridische procedure.

Als het centrumbestuur die verplichting niet naleeft, neemt het de kosten ten laste die het personeelslid ten gevolge van het ontbreken van de voormelde verzekering zelf moet dragen.

De polis van de voormelde verzekering is vlot raadpleegbaar voor de personeelsleden.

Als een personeelslid zelf, ten laste van een derde die niet het centrumbestuur of een van zijn leden is, een vordering tot schadevergoeding instelt voor fysieke of materiële schade of de daaruit voortvloeiende morele schade, opgelopen bij of ten gevolge van de uitoefening van zijn ambt, staat het centrumbestuur in voor de juridische bijstand.

Art. 7. Als het personeelslid bij de uitvoering van zijn ambt het centrumbestuur of derden schade berokkent, is hij alleen aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij alleen aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Het centrumbestuur kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met het personeelslid zijn overeengekomen of door de rechter zijn vastgesteld, op het salaris inhouden onder de voorwaarden, vermeld in artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Hoofdstuk 5. Bijstand

Art. 8. Een personeelslid kan zich in de procedures, bepaald krachtens dit decreet, op elk moment laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman.

Hoofdstuk 6. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Art. 9. Het centrumbestuur stelt aan zijn personeelsleden de middelen ter beschikking die ze nodig hebben om hun opdracht uit te voeren.

Art. 10. Als een personeelslid in het kader van zijn opdracht boven op de middelen, vermeld in artikel 9, extra onkosten maakt, vergoedt het centrumbestuur die onkosten op voorwaarde dat de directeur van het centrum waar het personeelslid zijn opdracht uitoefent, aan het personeelslid vooraf toestemming heeft gegeven om die onkosten te maken.

Art. 11. De Vlaamse Regering kan de verplaatsingsonkosten die personeelsleden maken in opdracht van het centrumbestuur regelen. Zolang de Vlaamse Regering geen uitvoering aan deze bepaling heeft verleend, blijft de bestaande regeling van kracht.

Hoofdstuk 7. Auteursrechten

Art. 12. Het personeelslid dat ter uitvoering van zijn aanstelling werken tot stand brengt die binnen het toepassingsgebied van zijn ambt of opdracht vallen, behoudt alle morele rechten op die werken en draagt zijn vermogensrechten over aan het centrumbestuur.

Art. 13. De vermogensrechten, vermeld in artikel 12, worden zonder specifieke vergoeding overgedragen, in de meest volledige wettelijke omvang ervan, voor alle bekende exploitatievormen en voor de volledige beschermingsduur van de werken, vermeld in artikel 12. Het centrumbestuur kan de voormelde werken vrij

naar eigen inzichten exploiteren en is niet verplicht om tot exploitatie over te gaan.

Art. 14. Als het werk, vermeld in artikel 12, in de toekomst geëxploiteerd wordt volgens exploitatievormen die momenteel onbekend zijn, zal het winstaandeel van het personeelslid gelijk zijn aan het winstaandeel dat volgens de marktvoorwaarden die gelden op het ogenblik van de exploitatie, toegekend wordt aan auteurs die hun werk volgens dezelfde exploitatievormen in het gewone commerciële circuit uitgeven.

Hoofdstuk 8. Administratief statuut

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 15. Een personeelslid kan zich geheel of gedeeltelijk in de volgende administratieve standen bevinden:

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° terbeschikkingstelling.

Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in de stand dienstactiviteit te bevinden, tenzij het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van het centrumbestuur in een andere administratieve stand wordt geplaatst.

Afdeling 2. Dienstactiviteit

Art. 16. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op een salaris, een verhoging van het salaris en kan zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt, tenzij anders wordt bepaald.

Art. 17. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder een personeelslid een verlof dat gelijkgesteld is met dienstactiviteit, kan opnemen.

Art. 18. Dit artikel is van toepassing op de personeelsleden die gebruikmaken van een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

In afwijking van de bepalingen over de tijdelijke aanstellingen kan een personeelslid tijdens de duur van zijn langdurige verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen zijn tijdelijke aanstelling niet uitbreiden in vergelijking met het volume van zijn tijdelijke aanstelling aan de vooravond van het verlof.

Met behoud van de toepassingen van de voorwaarden voor de vaste benoeming kan een personeelslid dat aan de vooravond van het langdurige verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen deeltijds vastbenoemd is, zijn vaste benoeming alleen uitbreiden tot het volume dat maximaal gelijk is aan het volume van werkhervatting dat in de beslissing over het verlof goedgekeurd is.

Het deel van de vastbenoemde opdracht waarvoor het personeelslid het verlof, vermeld in het eerste lid, neemt, wordt na een periode van 24 maanden van het voormelde verlof een vacante betrekking.

Het personeelslid van wie de betrekking conform het vierde lid als vacant wordt beschouwd, blijft na de vacantwording van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn verlof.

Afdeling 3. Non-activiteit

Art. 19. Het personeelslid in de stand non-activiteit heeft geen recht op een salaris en kan zijn aanspraak alleen doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt onder de door de Vlaamse Regering gestelde voorwaarden.

Art. 20. In de volgende gevallen bevindt het personeelslid zich in de stand non-activiteit:

- 1° als hij met politiek verlof is, met inbegrip van de periode van eventuele uitgestelde indiensttreding na het beëindigen van het mandaat;
- 2° als het personeelslid ingevolge een beslissing van de pensioencommissie van Medex toegelaten wordt tot het tijdelijke pensioen. Tijdens die periode van non-activiteit blijft het personeelslid titularis van zijn betrekking. Als het personeelslid na het tijdelijke pensioen weer in dienst treedt, wordt de periode van non-activiteit gelijkgesteld met dienstactiviteit;
- 3° tijdens niet-bezoldigde ziekte dagen;
- 4° tijdens de afwezigheid wegens verminderde prestaties, voor het volume van de afwezigheid.

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder een personeelslid zich in non-activiteit bevindt.

Art. 21. Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Afdeling 4. Terbeschikkingstelling

Art. 22. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden om ter beschikking te worden gesteld wegens ziekte.

Art. 23. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden wegens ziekte na het einde van de maand waarin hij aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

Het eerste lid is niet van toepassing op de personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en voor wie:

- 1° er een geschil voor een arbeidsrechtbank loopt, als dat geschil handelt over het niet-erkennen van een afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte of over de consolidatiedatum;
- 2° de procedure buitendienstongeval niet is afgesloten.

Art. 24. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte, aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.

Hoofdstuk 9. Tijdelijke aanstelling

Art. 25. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het personeelslid dat het ambt van directeur uitoefent.

Art. 26. Het centrumbestuur stelt een tijdelijk personeelslid aan voor bepaalde duur.

Zodra een personeelslid 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in het centrum heeft verworven in het ambt van tijdelijke aanstelling, stelt het centrumbestuur het personeelslid aan voor onbepaalde duur in een betrekking in dat ambt.

De aanstelling, vermeld in het tweede lid, gebeurt ten minste voor het volume dat het personeelslid uitoefende aan de vooravond van de overgang naar een aanstelling van onbepaalde duur.

Art. 27. Een centrumbestuur kan een personeelslid tijdelijk aanstellen als het personeelslid voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 88, §1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, en daarenboven:

- 1° van onberispelijk gedrag is, zoals blijkt uit een uittreksel van het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren is afgegeven;
- 2° de lichamelijke geschiktheid bezit die vereist is om het ambt uit te oefenen;
- 3° voldoet aan de taalvereisten, vermeld in artikel 28 tot en met 30 van dit decreet.

Art. 28. Een personeelslid voldoet aan de taalvereisten voor de onderwijstaal als zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat behaald is in de onderwijstaal.

Art. 29. Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs als vermeld in artikel 28, moet met betrekking tot de taalvereisten voor de onderwijstaal voldoen aan de voorwaarden, vermeld in het tweede tot en met het vierde lid.

Een personeelslid dat behoort tot het bestuurs-, onderwijzend en ondersteunend personeel, beheerst de onderwijstaal minstens op niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

Een personeelslid dat behoort tot een andere personeelscategorie dan de personeelscategorie, vermeld in het tweede lid, beheerst de onderwijstaal minstens op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

In afwijking van het tweede lid beheerst een personeelslid dat behoort tot het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat uitsluitend een of meer levende vreemde talen onderwijst, de onderwijstaal minstens op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

Art. 30. §1. Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs vermeld in artikel 28, bewijst de taalkennis, vermeld in artikel 29, met een van de volgende soorten studiebewijzen of getuigschriften:

- 1° alle studiebewijzen van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs die het niveau van taalkennis, vermeld in artikel 29, aantonen;
- 2° alle studiebewijzen die gelijkwaardig zijn met de studiebewijzen, vermeld in punt 1°, en die het vereiste niveau van taalkennis, vermeld in artikel 29, aantonen;
- 3° of aan de hand van een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het personeelslid heeft behaald, op voorwaarde dat het getuigschrift, het certificaat of het attest het vereiste niveau van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont. De Vlaamse Regering is gemachtigd een examencommissie in te richten of examens te laten organiseren door een of meerdere instellingen van door de Vlaamse Gemeenschap gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs. De Vlaamse Regering is gemachtigd om een getuigschrift, een certificaat of een attest dat behaald is via een wettelijk of reglementair bepaalde examencommissie, in te schalen in de niveaus van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

§2. Als een centrum moeilijkheden ondervindt om een kandidaat aan te werven die de vereiste taalbekwaamheid bezit, kan het centrum een kandidaat aanwerven die niet over de vereiste taalbekwaamheid beschikt. Op aanvraag kent de Vlaamse Regering aan die kandidaat een tijdelijke afwijking toe die geldt voor een termijn van drie jaar vanaf de datum van de eerste aanstelling in een ambt.

Tijdens de voormelde termijn van drie jaar komt het personeelslid dat de voormelde afwijking heeft gekregen, niet in aanmerking voor een vaste benoeming of voor een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur, tenzij het personeelslid voor het einde van die periode aan de voorwaarden voor de taalvereisten, vermeld in artikel 29, voldoet.

Art. 31. §1. Elke tijdelijke aanstelling wordt voor ieder personeelslid schriftelijk vastgelegd, uiterlijk op het tijdstip waarop het personeelslid in dienst treedt en bij elke wijziging die zich voordoet. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:

- 1° de naam en het adres van het centrum voor basiseducatie;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;
- 4° de periode bij een aanstelling van bepaalde duur en, in voorkomend geval, de titularis die vervangen wordt;
- 5° of het al dan niet over een vacante betrekking gaat.

De overeenkomst van tijdelijke aanstelling van bepaalde of onbepaalde duur wordt in ten minste twee exemplaren opgemaakt, waarvan één voor het personeelslid.

§2. Bij ontstentenis van de schriftelijke overeenkomst, vermeld in paragraaf 1, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, de opdracht en de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§3. Het centrumbestuur werkt een regeling uit in het lokaal onderhandelingscomité over de standplaats van de personeelsleden. Die regeling wordt in het arbeidsreglement opgenomen.

Art. 32. Een tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht in de volgende gevallen:

- 1° als het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 27;
- 2° op het ogenblik dat de betrekking wordt toegewezen aan een ander personeelslid door vaste benoeming;
- 3° op het ogenblik dat het tijdelijke personeelslid vastbenoemd wordt;
- 4° vanaf de datum dat de waargenomen betrekking voor het geheel of een gedeelte ervan niet meer kan worden gesubsidieerd;
- 5° als het personeelslid na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 6° als het personeelslid zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 7° als het personeelslid zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 8° als het personeelslid met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar;

- 9° bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;
- 10° bij ontslag wegens dringende reden;
- 11° uiterlijk op het einde van de termijn waarvoor het personeelslid is aangesteld;
- 12° als het personeelslid wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;
- 13° uiterlijk op het einde van het schooljaar. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing op de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor onbepaalde duur.

Om tegemoet te komen aan een tekort op de arbeidsmarkt, kan de Vlaamse Regering de voorwaarden bepalen waaronder een definitief gepensioneerd na de leeftijdsgrens, vermeld in het eerste lid, 8°, als tijdelijk personeelslid in een wervingsambt kan worden aangesteld. Die aanstelling gebeurt met behoud van de toepassing van hoofdstuk 9 van dit decreet. Het personeelslid wordt altijd aangesteld voor bepaalde duur en verwerft geen recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur.

Art. 33. Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur, kan vrijwillig zijn aanstelling beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd. Het personeelslid neemt een opzeggingstermijn in acht conform artikel 34, met dien verstande dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit beperkt wordt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de vrijwillige ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de vrijwillige ambtsneerlegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 34. Een personeelslid kan zijn aanstelling van onbepaalde duur beëindigen door een opzegtermijn in acht te nemen van:

- 1° één week bij minder dan drie maanden dienstanciënniteit;
- 2° twee weken bij een dienstanciënniteit tussen drie maanden en minder dan zes maanden;
- 3° drie weken bij een dienstanciënniteit tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden;
- 4° vier weken bij een dienstanciënniteit tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden;
- 5° vijf weken bij een dienstanciënniteit tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden;
- 6° zes weken bij een dienstanciënniteit tussen twee jaar en minder dan vier jaar;
- 7° zeven weken bij een dienstanciënniteit tussen vier jaar en minder dan vijf jaar;
- 8° negen weken bij een dienstanciënniteit tussen vijf jaar en minder dan zes jaar;

- 9° tien weken bij een dienstanciënniteit tussen zes jaar en minder dan zeven jaar;
- 10° twaalf weken bij een dienstanciënniteit tussen zeven jaar en minder dan acht jaar;
- 11° dertien weken bij een dienstanciënniteit van acht jaar of meer.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de opzegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 35. Het centrumbestuur kan elk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde of onbepaalde duur, ontslaan om dringende reden.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie dagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

Art. 36. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:

- 1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;
- 2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziektedagen.

Art. 37. Op het einde van elke tewerkstellingsperiode levert het centrumbestuur of een gemandateerde die het centrumbestuur heeft aangewezen, aan het personeelslid een attest af met vermelding van de bepalingen van artikel 31, 1° tot 4°.

Hoofdstuk 10. Vaste benoeming

Art. 38. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het personeelslid dat het ambt van directeur uitoefent.

Art. 39. §1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming naast de voorwaarden, vermeld in artikel 27, voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° ten minste 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in het centrum voor basiseducatie hebben op 31 augustus van het schooljaar dat voorafgaat aan de datum van de vaste benoeming in het ambt in kwestie;
- 2° houder zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, zoals door de Regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;
- 3° als laatste evaluatie in het ambt in kwestie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen hebben bij het centrum voor basiseducatie waar de betrekking vacant is. Als het personeelslid niet is geëvalueerd, wordt aan die voorwaarde geacht voldaan te zijn.

§2. Een vaste benoeming gaat altijd in op 1 januari en is alleen mogelijk in een vacante organieke betrekking.

§3. Een centrumbestuur kan een personeelslid alleen vast benoemen op voorwaarde dat het het volgende maximumpercentage in acht neemt:

- 1° de vastbenoemde leden aangesteld conform artikel 85 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, nemen ten hoogste 90 % in van de door de Vlaamse Gemeenschap jaarlijks toegekende organieke vte's aan dat centrum, waarbij 15 september van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming als ijkpunt wordt genomen;
- 2° de vastbenoemde personeelsleden aangesteld conform artikel 87, §2, van het voormelde decreet, nemen ten hoogste 90 % in van de door de Vlaamse Gemeenschap jaarlijks toegekende organieke puntenenveloppe aan dat centrum, waarbij 15 september van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming als ijkpunt wordt genomen.

§4. Met behoud van de toepassing van paragraaf 3 benoemt het centrumbestuur altijd het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit in het centrum. Het maakt daarvoor jaarlijks uiterlijk op 31 augustus van schooljaar voorafgaand aan datum van de vaste benoeming een lijst op die aangeeft welke plaats een personeelslid inneemt.

In het lokaal onderhandelingscomité worden er afspraken gemaakt over de vaste benoeming als verschillende personeelsleden over evenveel dienstanciënniteit beschikken.

§5. Een personeelslid wordt benoemd voor het volume van zijn aanstelling van onbepaalde duur of voor het volume van zijn tijdelijke andere opdracht, conform artikel 65, waarvoor het aan de vooravond van de benoeming aangesteld is. Van het voormelde volume kan alleen afgeweken worden als er onvoldoende

organieke betrekkingen zijn in het centrum of het benoemingspercentage zou worden overschreden.

§6. Met het oog op een vaste benoeming op 1 januari van het schooljaar wordt elke vacante betrekking, uiterlijk op 15 oktober van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming, door het centrumbestuur meegedeeld aan alle personeelsleden van het centrum.

§7. Het centrumbestuur spreekt de vaste benoeming uit op 1 januari van het schooljaar, op voorwaarde dat de betrekking op dat ogenblik nog vacant is.

§8. De Vlaamse Regering bepaalt de regels voor de wijze waarop het bestuur de vaste benoeming moet meedelen aan de bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, opdat ze uitwerking zouden hebben ten aanzien van de overheid.

Art. 40. §1. Elke vaste benoeming en elke wijziging van het volume van een vaste benoeming in een ambt worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst. De overeenkomst vermeldt ten minste:

- 1° de naam en het adres van het centrum voor basiseducatie;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht.

De overeenkomst van vaste benoeming wordt opgemaakt in minstens twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§2. Bij gebrek aan de schriftelijke overeenkomst, vermeld in paragraaf 1, wordt het personeelslid geacht vastbenoemd te zijn voor het ambt, de opdracht en de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§3. Het centrumbestuur werkt een regeling uit in het lokaal onderhandelingscomité over de standplaats van de personeelsleden. Die regeling wordt in het arbeidsreglement opgenomen.

Art. 41. Een vaste benoeming eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht voor een personeelslid als:

- 1° het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 27;
- 2° hij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 3° hij zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 4° hij zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 5° hij wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;
- 6° hij na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door het centrumbestuur aangewezen betrekking te bekleden;
- 7° hij met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar.

Het ontslag wordt ter kennis gebracht van het personeelslid. Die kennisgeving kan op straffe van nietigheid alleen gebeuren hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag.

Art. 42. Een vastbenoemd personeelslid kan vrijwillig zijn ambt geheel of gedeeltelijk neerleggen als het personeelslid bij gedeeltelijke ambtsneerlegging ten minste een halftijdse vastbenoemde opdracht blijft uitoefenen.

In de voormelde gevallen gebeurt de neerlegging van het ambt met inachtneming van een opzeggingstermijn conform artikel 34.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven van de ambtsneerlegging.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de ambtsneerlegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisgeving. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de vaste benoeming. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 43. §1. Het centrumbestuur kan een vastbenoemd personeelslid ontslaan om dringende reden.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de vaste benoeming onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie werkdagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

§2. Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

§3. Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het beroep is niet opschortend.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

§5. Met het oog op het onderbrengen van het personeelslid onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering en de moederschapsbescherming betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming de werkgevers- en werknemersbijdragen.

De duur van de gedekte periode mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden.

Hoofdstuk 11. Specifieke bepalingen over het ambt van directeur

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 44. Het ambt van directeur wordt uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld ofwel vastbenoemd zijn.

Art. 45. Een centrumbestuur kan een voltijdse betrekking in een ambt van directeur toekennen hetzij aan één personeelslid, hetzij aan twee personeelsleden die elk met een halftijdse betrekking zijn belast.

Art. 46. Elke aanstelling in het ambt van directeur wordt schriftelijk vastgelegd op de wijze en met de vermeldingen, vermeld in artikel 31.

Afdeling 2. Tijdelijke aanstelling

Art. 47. Het centrumbestuur kan een directeur tijdelijk aanstellen voor bepaalde of onbepaalde duur.

Art. 48. Het ambt van directeur kan tijdelijk worden toegewezen:

- 1° als de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;
- 2° in afwachting van een vaste benoeming in het ambt van directeur in het centrum.

Om tegemoet te komen aan een tekort op de arbeidsmarkt, kan de Vlaamse Regering de voorwaarden bepalen waaronder een definitief gepensioneerde na de leeftijdsgrens, vermeld in artikel 32, eerste lid, 8°, als tijdelijk personeelslid in het ambt van directeur kan worden aangesteld. Die aanstelling gebeurt met behoud van de toepassing van de bepalingen van dit decreet. Het personeelslid wordt altijd aangesteld voor bepaalde duur.

Art. 49. Een centrumbestuur kan een personeelslid tijdelijk aanstellen als het personeelslid voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 88, §1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, en daarenboven:

- 1° van onberispelijk gedrag is, zoals dat blijkt uit een uittreksel van het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren is afgegeven;
- 2° de lichamelijke geschiktheid bezit die vereist is om het ambt uit te oefenen;
- 3° voldoet aan de taalvereisten, vermeld in artikel 28 tot en met artikel 30 van dit decreet;
- 4° houder is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals vermeld door de Vlaamse Regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie.

Art. 50. Een tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht conform artikel 32.

Art. 51. Een directeur die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur, kan vrijwillig zijn ambt neerleggen conform artikel 33.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de opzegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 52. Een directeur kan zijn aanstelling van onbepaalde duur beëindigen door een opzegtermijn te geven conform artikel 34.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de beëindiging van de aanstelling het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de beëindiging van de aanstelling gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 53. Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is als directeur, kan om dringende reden worden ontslaan.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden conform de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie dagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

De directeur kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde

periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

Art. 54. §1. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:

- 1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;
- 2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziektedagen.

§2. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens de periodes, vermeld in paragraaf 1, wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die periode.

§3. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die vakantieperiode.

Afdeling 3. Vaste benoeming

Art. 55. Het centrumbestuur benoemt een directeur uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar vanaf de tijdelijke aanstelling in de betrekking, op voorwaarde dat de betrekking waarin hij is aangesteld op dat ogenblik nog vacant is.

Als er conform het eerste lid op dat moment geen vacante betrekking is, kent het schoolbestuur de vaste benoeming toe zodra de betrekking vacant is.

Om aanspraak te kunnen maken op de vaste benoeming, moet het personeelslid voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° houder zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals door de Vlaamse Regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;
- 2° als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie "onvoldoende" hebben verkregen in het ambt van directeur bij het centrumbestuur waar de betrekking vacant is. Als het personeelslid niet is geëvalueerd, wordt aan die voorwaarde geacht voldaan te zijn;
- 3° voldoen aan de algemene wervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 49.

Art. 56. De Vlaamse Regering bepaalt de regels voor de mededeling van de benoeming in het ambt van directeur aan de bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, opdat ze uitwerking zouden hebben ten aanzien van de overheid.

Art. 57. Na instemming van het centrumbestuur kan een directeur vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het ambt in kwestie. Het personeelslid dat voorheen vastbenoemd was in dat centrum voor basiseducatie, kan dan opnieuw zijn voorafgaande ambt van vaste benoeming in dat centrum opnemen. In dat geval kan er afgeweken worden van het maximumpercentage vaste benoeming, vermeld in artikel 39, §3.

Het personeelslid deelt dat met een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan het centrumbestuur. De voormelde datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en het centrumbestuur, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid wegens een evaluatie "onvoldoende" die hem met toepassing van de ontwikkelcyclus is toegekend.

Art. 58. Een vaste benoeming eindigt van rechtswege en zonder opzeg voor het geheel of een deel van de opdracht voor een directeur als:

- 1° het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 49;
- 2° hij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 3° hij zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 4° hij zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 5° hij wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;
- 6° hij na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door het centrumbestuur aangewezen betrekking te bekleden;
- 7° hij met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar.

Deze beëindiging wordt ter kennis gebracht van de directeur. Die kennisgeving kan op straffe van nietigheid alleen gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploitatie, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag.

Art. 59. Een personeelslid dat vastbenoemd is als directeur, kan om dringende reden worden ontslagen.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden conform de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie werkdagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

De directeur kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

Hoofdstuk 12. Mobiliteit

Afdeling 1. Vastbenoemde personeelsleden, tijdelijk belast in een andere opdracht

Art. 60. In deze afdeling wordt verstaan onder een ambt met tijdelijke aanstelling: een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur.

Art. 61. Het centrumbestuur kan het personeelslid verlof toekennen om een tijdelijke opdracht uit te oefenen in het gesubsidieerd onderwijs, de gesubsidieerde centra, het gemeenschapsonderwijs, bij de Inspectie, de pedagogische begeleidingsdiensten of bij de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, de centra voor basiseducatie en bij de hogescholen.

Art. 62. Het personeelslid kan, met zijn instemming, geheel of gedeeltelijk afzien van de uitoefening van de opdracht waarvoor het vastbenoemd is om in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt tijdelijk belast te worden met een andere opdracht waarvoor het niet vastbenoemd is.

Art. 63. Het personeelslid wordt in een centrum voor basiseducatie met de andere opdracht belast overeenkomstig hoofdstuk 9 van dit decreet die de tijdelijke aanstelling regelt.

Art. 64. Tijdens de periode waarin het personeelslid van een centrum voor basiseducatie tijdelijk belast is met een andere opdracht, gelden voor de beëindiging ervan de regels die voor de tijdelijke personeelsleden van toepassingen zijn op het ambt waarin het personeelslid tijdelijk fungeert.

Art. 65. In afwijking van artikel 64 wordt het personeelslid tijdens de periode van tijdelijke aanstelling verder beschouwd als vastbenoemd personeelslid voor de toepassing van de reglementaire bepalingen over:

- 1° het bevallingsverlof;
- 2° het verlof wegens bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming;
- 3° het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, met inbegrip van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van en naar het werk en van beroepsziekten;
- 4° de anciënniteit voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 5° de toekenning van een vergoeding wegens begrafenis kosten.

Dit artikel is niet van toepassing op het personeelslid die een tijdelijke opdracht uitoefent bij een hogeschool.

Art. 66. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de personeelsleden die tijdelijk belast zijn met een andere opdracht waarvoor ze niet vastbenoemd zijn.

Afdeling 2. Verlof wegens opdracht of bijzondere opdracht

Art. 67. Personeelsleden kunnen een verlof wegens opdracht of een verlof wegens bijzondere opdracht opnemen voor diensten of projecten met belang voor het onderwijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder diensten of projecten met belang voor het onderwijs: de diensten of projecten die de werking van het onderwijs ten goede komen door deelname aan, ondersteuning en begeleiding van vernieuwingen of experimenten op onderwijsvlak, voor het onderwijsbeleid of voor het onderwijsonderzoek.

Art. 68. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden een verlof wegens opdracht verkrijgen, op voorwaarde van de terugbetaling van het salaris.

De Vlaamse Regering bepaalt:

- 1° ten aanzien van de dienst of het project voor welke diensten en projecten het verlof wegens opdracht beperkt wordt tot een bepaalde maximumduur;
- 2° ten aanzien van het betrokken personeelslid:
 - a) voor welke diensten en projecten het verlof beperkt wordt tot een bepaalde maximumduur;
 - b) de gevolgen voor de administratieve en geldelijke rechtspositie van het betrokken personeelslid;
- 3° ten aanzien van de instelling waar het personeelslid aangesteld is, de wijze waarop ze in het beslissingsproces wordt betrokken.

Art. 69. De Vlaamse Regering bepaalt de modaliteiten waarbij een financiële bijdrage aan een organisatie kan worden gevraagd voor de administratieve kosten met betrekking tot de aanvraag voor een personeelslid van een verlof wegens opdracht, verlof voor vakbondsopdrachten, verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet, of verlof voor prestaties voor in de wetgevende vergaderingen erkende politieke groeperingen of hun voorzitters.

De financiële bijdrage, vermeld in het eerste lid, wordt uitsluitend gevraagd aan organisaties die er zich toe verbonden hebben het salaris van het personeelslid, verhoogd met alle vergoedingen en bijslagen die door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming worden uitbetaald, voor de voormelde periode terug te betalen aan het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, na voorlegging van een schriftelijke betalingsstaat.

Art. 70. §1. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder personeelsleden een verlof wegens bijzondere opdracht verkrijgen, zonder terugbetaling van het salaris, in het kader van de volgende diensten of projecten:

- 1° de pedagogische begeleidingsdiensten en nascholing op initiatief van de representatieve groeperingen van inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs;
- 2° de Europese scholen;
- 3° de projecten waarbij er een vervanging is door gesubsidieerde contractuelen, die door het Departement Onderwijs en Vorming worden bezoldigd, of door de personeelsleden, vermeld in artikel X.57 van het decreet van 14 februari 2003 betreffende het onderwijs XIV;
- 4° een opdracht in de vereniging die de rijdende kleuterschool Vlaanderen organiseert conform artikel 168 en 169 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;
- 5° de functie van secretaris van een reffectatiecommissie;
- 6° de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap;
- 7° de projecten die deel uitmaken van door de Vlaamse Gemeenschap onderschreven Europese en bilaterale uitwisselingsprojecten;
- 8° de door de Europese Unie ondersteunde Europese onderwijsprojecten;
- 9° de begeleiding en ondersteuning van de inspraakstructuren in het onderwijs;
- 10° een opdracht in de internationale school Ferney-Voltaire;

11° de projecten van de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs.

§2. De Vlaamse Regering kan de lijst, vermeld in het eerste lid, uitbreiden met initiatieven en projecten die een bijzonder belang voor het onderwijs vertonen.

§3. De Vlaamse Regering stelt voor de verlopen wegens bijzondere opdracht de nadere modaliteiten vast. Het totale aantal verlopen wegens bijzondere opdracht, vermeld in paragraaf 1, 11°, wordt voor het gemeenschaps- en het gesubsidieerd onderwijs samen vastgelegd op maximaal 42 voltijdsequivalenten, waarvan er minimaal 12 voltijdsequivalenten worden voorbehouden voor het gemeenschapsonderwijs en de representatieve groeperingen van inrichtende machten.

Hoofdstuk 13. Re-integratie

Afdeling 1. Medex

Art. 71. Het vastbenoemde personeelslid dat na uitputting van het ziekteverlof ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte, kan zijn centrumbestuur verzoeken om een overleg over de mogelijkheden tot tewerkstelling na arbeidsongeschiktheid. Het centrumbestuur organiseert het overleg zo spoedig mogelijk en nodigt daarvoor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uit.

Het overleg tussen het personeelslid, het centrumbestuur en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer resulteert in een advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, dat aan alle partijen wordt bezorgd. Het centrumbestuur bezorgt dat advies onmiddellijk aan Medex, met de vraag om het advies mee in overweging te nemen bij het behandelen van het dossier van het personeelslid voor de pensioencommissie.

Art. 72. Als Medex beslist dat het personeelslid definitief ongeschikt is om zijn gewone werkzaamheden uit te oefenen, maar wel geschikt is voor specifieke functies die door Medex worden bepaald, organiseert het centrumbestuur onmiddellijk opnieuw een overleg met het personeelslid en, als het personeelslid daarom verzoekt, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, om de beslissing van Medex te concretiseren. Dat overleg moet leiden tot een van de volgende conclusies:

- 1° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving als vermeld in artikel 83;
- 2° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming, zoals bepaald in de procedure, vermeld in afdeling 3;
- 3° geen tewerkstelling is mogelijk.

De conclusie van het overleg wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het personeelslid en het centrumbestuur. Als de partijen niet tot een overeenkomst komen of als de conclusie luidt dat er geen tewerkstelling mogelijk is, kan het centrumbestuur een vastbenoemd personeelslid de uitoefening van zijn ambt ontzeggen.

Afdeling 2. Wetgeving over het gezondheidstoezicht op werknemers

Art. 73. Deze afdeling is van toepassing op het vastbenoemde personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt verklaard is voor het overeengekomen werk, en dat een beroep doet op de procedure tot re-integratie, vermeld in artikel 39 tot en met 41 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Art. 74. Het vastbenoemde personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt verklaard is voor het overeengekomen werk, kan bij het centrumbestuur een beroep doen op de procedure tot re-integratie.

Als het personeelslid zich met het attest van zijn behandelende arts tot het centrumbestuur richt om zijn recht op een re-integratieprocedure te laten gelden, organiseert het centrumbestuur zo spoedig mogelijk een overleg over de mogelijkheden van ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten. Aan dat overleg nemen minstens de volgende instanties en personen deel:

- 1° het centrumbestuur;
- 2° het personeelslid;
- 3° de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Na dat overleg formuleert de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn advies aan het centrumbestuur, dat hij ook aan het personeelslid bezorgt.

Art. 75. Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer inhoudt dat het betrokken personeelslid voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen en als het centrumbestuur en het personeelslid ermee akkoord gaan om dat advies te volgen, sluiten het centrumbestuur en het betrokken personeelslid een schriftelijke overeenkomst over de vorm van de tewerkstelling. Die tewerkstelling kan in een van de volgende vormen:

- 1° tewerkstelling in het ambt van benoeming na aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving als vermeld in artikel 83;
- 2° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming, zoals bepaald in de procedure, vermeld in afdeling 3.

Art. 76. Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer niet leidt tot een overeenkomst over tewerkstelling, kan het centrumbestuur, met behoud van de bepalingen over het verlof en terbeschikkingstelling, een vastbenoemd personeelslid de uitoefening van zijn ambt ontzeggen.

Afdeling 3. Tewerkstelling in een ander ambt

Art. 77. Aan het personeelslid, vermeld in artikel 72 en 75, voor wie na overleg is overeengekomen dat een tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming beoogd wordt, biedt het centrumbestuur een proefperiode van tewerkstelling in dat andere ambt aan met het oog op een nieuwe vaste benoeming.

De proefperiode is alleen mogelijk in een ambt waarin het personeelslid nog niet vastbenoemd is. Bovendien is de proefperiode alleen mogelijk in een ambt waarvoor het personeelslid aan de aanstellingsvoorwaarden voldoet, vermeld in artikel 27 van dit decreet.

Voor een personeelslid als vermeld in afdeling 1, kan de proefperiode maximaal duren tot de dag voor de eerste verjaardag van de beslissing van Medex die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt. Voor een personeelslid als vermeld in afdeling 2, duurt de proefperiode minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

De afspraken over de proefperiode worden vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst, vermeld in artikel 72 en 75.

Tijdens de proefperiode wordt het personeelslid tewerkgesteld in een niet-organieke betrekking van het nieuwe ambt. Het personeelslid is in dienstactiviteit en behoudt de salaristoelage die verbonden is aan zijn betrekking in het ambt

van vaste benoeming. De inrichtende macht kan in die betrekking een vervanger aanstellen.

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de proefperiode neemt het centrumbestuur een beslissing over de nieuwe vaste benoeming van het personeelslid. Het neemt die beslissing na een overleg met het betrokken personeelslid om vast te stellen of de proefperiode geslaagd is of niet. Als het centrumbestuur van oordeel is dat de proefperiode geslaagd is, wordt het personeelslid vastbenoemd als vermeld in artikel 78. Als het centrumbestuur van oordeel is dat de proefperiode niet geslaagd is, is artikel 76 van toepassing.

Art. 78. De nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarin het personeelslid voorheen vastbenoemd was en de onmiddellijke vaste benoeming in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume. In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming vindt de nieuwe vaste benoeming plaats, ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vastbenoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

Als het een wervingsambt of een selectieambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het ambt in kwestie, vermeld in artikel 39, §1.

Als het een bevorderingsambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het ambt in kwestie, als vermeld in artikel 55, derde lid.

In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming gaat voor een personeelslid als vermeld in afdeling 1, de nieuwe vaste benoeming uiterlijk in op de eerste dag van de maand voor de eerste verjaardag van de beslissing van Medex die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt en voor een personeelslid als vermeld in afdeling 2, uiterlijk op de dag na het einde van de proefperiode.

Na de nieuwe vaste benoeming is de regelgeving over het nieuwe ambt waarin het vastbenoemd is, volledig van toepassing op het personeelslid.

Art. 79. Een nieuwe vaste benoeming is ook mogelijk voor een personeelslid als vermeld in artikel 77, eerste lid, aan wie geen proefperiode aangeboden kan worden omdat het personeelslid al deeltijds in het ambt vastbenoemd is. Het centrumbestuur bepaalt dan de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming, die op de eerste dag van een maand moet liggen.

Hoofdstuk 14. De ontwikkelcyclus

Art. 80. De ontwikkelcyclus heeft de volgende doelstellingen:

- 1° het ontwikkelen van de competenties van personeelsleden;
- 2° het bereiken van de doelstellingen van het centrum;
- 3° het stimuleren van de jobtevredenheid van de personeelsleden;
- 4° het evalueren van de prestaties van de personeelsleden.

De ontwikkelcyclus komt tot stand door gesprekken te voeren tussen het personeelslid en de coach-evaluator, die gebaseerd zijn op het competentieprofiel en het functieprofiel.

De Federatie Centra voor Basiseducatie maakt samen met de representatieve vakorganisaties de nodige afspraken op sectorniveau voor de

organisatie van planningsgesprekken, evolutiegesprekken en evaluatiegesprekken die gebaseerd zijn op het competentie- en het functieprofiel.

Art. 81. De volgende actoren spelen een rol in de ontwikkelcyclus, vermeld in artikel 84:

- 1° de coach-evaluator;
- 2° de kwaliteitsbewaker;
- 3° de tweede evaluator.

De coach-evaluator werkt in het centrum waar de desbetreffende personeelsleden worden gecoacht en geëvalueerd. De planningsgesprekken, de evolutiegesprekken en de evaluatiegesprekken worden gehouden tussen het personeelslid en de coach-evaluator.

De kwaliteitsbewaker draagt geen eindverantwoordelijkheid voor de ontwikkelcyclus, maar bewaakt de correcte opvolging van het hele proces. De kwaliteitsbewaker is een bestuurslid van het centrum. De kwaliteitsbewaker kan ook de tweede evaluator zijn.

De tweede evaluator is de hiërarchische meerdere van de coach-evaluator. De tweede evaluator draagt de eindverantwoordelijkheid voor de bijsturingscyclus.

Art. 82. §1. Voor de coach-evaluator gelden de volgende bepalingen:

- 1° de coach-evaluator is een personeelslid van het centrumbestuur waar het betrokken personeelslid werkt. Deze bepaling geldt niet voor de coach-evaluator van de directeur van het centrum.
- 2° de coach-evaluator van een leraar basiseducatie moet in het bezit zijn van een bewijs pedagogische bekwaamheid conform het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie.

§2. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt met uitzondering van de stafmedewerker, is de coach-evaluator de stafmedewerker, de adjunct-directeur of de directeur. Voor de stafmedewerker is de coach-evaluator de adjunct-directeur of de directeur. Voor de adjunct-directeur is de coach-evaluator de directeur en voor de directeur is de coach-evaluator een bestuurslid van het centrum.

§3. Voor de tweede evaluator gelden de volgende bepalingen:

- 1° als de coach-evaluator aangesteld is in een het ambt van stafmedewerker, is de tweede evaluator aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt;
- 1° als de coach-evaluator aangesteld is in een selectie-ambt, is de tweede evaluator aangesteld in een bevorderingsambt;
- 2° als de coach-evaluator aangesteld is in een bevorderingsambt, is de tweede evaluator een bestuurslid van het centrum.

Art. 83. §1. De coach-evaluator en het personeelslid leggen per ambt en per centrumbestuur waar het personeelslid werkt, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die ter uitvoering van paragraaf 3 zijn vastgelegd, met de bepalingen van het arbeidsreglement en met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

De coach-evaluator is verantwoordelijk voor het opstellen of het wijzigen van een geïndividualiseerde functiebeschrijving voor ieder personeelslid. De geïndividualiseerde functiebeschrijving is gebaseerd op het functieprofiel en het competentieprofiel.

§2. De geïndividualiseerde functiebeschrijving omvat de taakdoelstellingen en de ontwikkelingsdoelstellingen. In de functiebeschrijving worden ook de centrumspecifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat ook de rechten en plichten voor de permanente vorming. Als het personeelslid professionalisering wordt opgelegd, zijn de kosten ten laste van het centrumbestuur.

§3. Het centrumbestuur onderhandelt over de algemene afspraken over de functiebeschrijvingen in het lokaal comité. Daarbij wordt rekening gehouden met de principes, vermeld in dit hoofdstuk.

§4. Een opleiding tot coach-evaluator is wenselijk voor wie als coach-evaluator wordt aangesteld.

Art. 84. §1. De ontwikkelcyclus kan opgedeeld worden in de volgende drie cycli:

- 1° de eerste ontwikkelcyclus duurt maximaal 12 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar minder dan 1 jaar dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus;
- 2° de tweede ontwikkelcyclus duurt maximaal 24 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar meer dan 12 maanden en minder dan 36 maanden dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus;
- 3° de derde ontwikkelcyclus duurt maximaal 48 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar meer dan 36 maanden dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus.

Art. 85. Nadat de coach-evaluator aan een personeelslid een eerste evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft toegekend, start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op.

De bijsturingscyclus duurt maximaal zes maanden.

Art. 86. Een personeelslid wordt minstens op de volgende tijdstippen geëvalueerd:

- 1° op het einde van de eerste en tweede ontwikkelcyclus;
- 2° op het einde van de bijsturingscyclus.

Art. 87. Er wordt een evaluatiegesprek gehouden tussen het personeelslid en de coach-evaluator.

Het evaluatiegesprek leidt altijd tot een evaluatieverslag en bevat een eindconclusie.

Het evaluatieverslag wordt opgesteld door de coach-evaluator en ondertekend door de coach-evaluator, de kwaliteitsbewaker en het personeelslid.

In geval van een bijsturingscyclus stelt de tweede evaluator het verslag op en wordt het verslag ondertekend door het personeelslid, de kwaliteitsbewaker en de tweede evaluator.

De coach-evaluator bezorgt het evaluatieverslag aan de geëvalueerde binnen vijftien kalenderdagen na het evaluatiegesprek.

Het personeelslid kan opmerkingen toevoegen aan het definitieve beschrijvende evaluatieverslag. Het personeelslid bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug aan de coach-evaluator en de kwaliteitsbewaker binnen zeven kalenderdagen nadat hij het heeft ontvangen.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie "onvoldoende" bevat, zijn op straffe van nietigheid altijd de beroepsmogelijkheden vermeld.

Als de kwaliteitsbewaker bij een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" vaststelt dat de procedure niet correct verlopen is, is de evaluatie ongeldig.

Art. 88. Tegen een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" kan het personeelslid beroep aantekenen bij de kamer van het college van beroep.

De kamer van het college van beroep doet uitspraak over de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is uitgevoerd, en door anderzijds de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

- De kamer van het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:
- 1° nagaan of de procedureregels op het niveau van het centrum zijn nageleefd;
 - 2° nagaan of de evaluatie is uitgevoerd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en de evaluatie;
 - 3° oordelen of de beslissing afdoende is gemotiveerd. Dat houdt in dat de motieven de beslissing in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
 - 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing om een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" te geven;
 - 5° de beslissing om een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" te geven vernietigen.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen voor de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat:

- 1° de kamer wordt voorgezeten door een onafhankelijke persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° de kamer beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is;
- 5° bij staking van stemmen na een tweede stemronde de stem van de voorzitter doorslaggevend is;
- 6° er bij de stemming altijd een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers, behalve bij een tweede stemming als op de eerste zitting de vertegenwoordigers van en van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft en bepaalt de nadere regelen voor het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen voor de beroepsprocedure en voor de werking van de kamer van het college van beroep in het procedurereglement, met dien verstande dat:

- 1° op straffe van verval het beroep ingesteld wordt binnen een termijn van twintig kalenderdagen die volgen op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie "onvoldoende" door de coach-evaluator. Die termijn kan worden geschorst tijdens een vakantieperiode;
- 2° het beroep de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" opschort;
- 3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek

4° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

Art. 89. Als het personeelslid binnen de vastgelegde termijn, vermeld in artikel 88, zesde lid, 1° geen beroep aantekent, is de evaluatie met de eindconclusie "onvoldoende" definitief.

Als het personeelslid beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" definitief na de uitspraak van de kamer van het college van beroep als die kamer de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" niet vernietigt.

Art. 90. §1. Het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is, kan door het centrumbestuur ontslagen worden als het in het centrum een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen tijdens de bijsturingscyclus.

§2. Het centrumbestuur ontslaat een vastbenoemd personeelslid als het in hetzelfde centrum twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende", ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" voor het ambt in kwestie in zijn loopbaan heeft gekregen.

§3. Een centrumbestuur kan een personeelslid dat vastbenoemd is in het ambt van directeur en dat voorheen vastbenoemd was in een ander ambt, na één definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" uit het ambt van directeur verwijderen.

Als het personeelslid voorheen vastbenoemd was in een ambt in dat centrum, kan het zijn ambt in dat centrum opnieuw opnemen na zijn verwijdering uit het ambt van directeur. In dat geval bestaat de mogelijkheid tot afwijking van het maximumpercentage voor de vaste benoeming, vermeld in artikel 39, §3.

Art. 91. Een centrumbestuur kan een personeelslid met een aanstelling voor bepaalde duur ontslaan conform artikel 90. Het centrumbestuur geeft een opzeggingstermijn met inachtneming van de bepaling van artikel 92. Het ontslag wordt schriftelijk gemotiveerd.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

Die kennisgeving kan alleen gedaan worden hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, op voorwaarde dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Art. 92. §1. Het centrumbestuur kan een vastbenoemd personeelslid of een personeelslid dat aangesteld is voor onbepaalde duur, ontslaan conform artikel 90 met een opzegtermijn van:

- 1° twee weken bij een dienstanciënniteit van minder dan drie maanden anciënniteit;
- 2° vier weken bij een dienstanciënniteit tussen drie maanden en minder dan zes maanden;
- 3° zes weken bij een dienstanciënniteit tussen zes maanden en minder dan negen maanden;
- 4° zeven weken bij een dienstanciënniteit tussen negen maanden en minder dan twaalf;
- 5° acht weken bij een dienstanciënniteit tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden;
- 6° negen weken bij een dienstanciënniteit tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden;

- 7° tien weken bij een dienstanciënniteit tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden;
- 8° elf weken bij een dienstanciënniteit tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden;
- 9° twaalf weken bij een dienstanciënniteit tussen twee jaar en minder dan drie jaar;
- 10° dertien weken bij een dienstanciënniteit tussen drie jaar en minder dan vier jaar;
- 11° vijftien weken bij een dienstanciënniteit tussen vier jaar en minder dan vijf jaar.

Vanaf vijf jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar dienstanciënniteit.
Vanaf twintig jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar dienstanciënniteit.
Vanaf eenentwintig jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar dienstanciënniteit.

§2. De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag schriftelijk.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

Die kennisgeving kan alleen gedaan worden, hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, op voorwaarde dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

§3. In onderling akkoord tussen het centrumbestuur en het personeelslid kan de opzeggingstermijn worden ingekort.

§4. Het centrumbestuur heeft ook de mogelijkheid een verbrekingsvergoeding te betalen die overeenstemt met het salaris dat het personeelslid verworven zou hebben gedurende de opzegperiode conform paragraaf 1.

Het centrumbestuur betaalt de verbrekingsvergoeding met eigen middelen.

§5. Met het oog op het onderbrengen van het vastbenoemde personeelslid onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering en de moederschapsbescherming betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming tijdens de opzegtermijnen of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werkgevers- en werknemersbijdragen. Als die niet volstaan, betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

Art. 93. §1. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:

- 1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;
- 2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziektedagen.

§2. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens de periodes, vermeld in paragraaf 1, wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die periode.

§3. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die vakantieperiode.

Hoofdstuk 15. Overige bepalingen

Art. 94. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere bepalingen voor de bekwaamheidsbewijzen, de prestatieregeling, de vakantieregeling, de verlofregeling en de terugbetaling van de vervoerskosten van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en terug.

In afwachting dat de Vlaamse Regering daaraan uitvoering geeft, blijven de bestaande bepalingen van toepassing die op de datum van de inwerkingtreding van dit decreet gelden.

Art. 95. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze waarop een aanvraag van salarissubsidiëring ingediend kan worden.

De Vlaamse Regering bepaalt wanneer en onder welke voorwaarden een personeelslid tijdens zijn afwezigheid vervangen kan worden.

Hoofdstuk 16. Wijzigingen van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs

Art. 96. In artikel 87, §1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, vervangen bij het decreet van 4 juli 2008, wordt het derde lid opgeheven.

Art. 97. In artikel 88, §1, 1°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt bij punt e) de woorden "artikelen 128ter of 128quater" vervangen door de woorden "in het decreet rechtspositie basiseducatie van x."

Art. 98. Artikel 127 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 127. Het personeelskader is samengesteld uit de volgende personeelsleden:
1° de statutaire personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het decreet rechtspositie basiseducatie van x vallen;
2° de contractuele personeelsleden op wie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is."

Art. 99. Artikel 128 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt opgeheven.

Art. 100. In artikel 128bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli 2008 en vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt de zinsnede "en 3°" opgeheven.

Art. 101. Artikel 128bis/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 128bis/1. Het centrumbestuur kan ten laste van de werkingsmiddelen, vermeld in artikel 89, of met andere middelen of van de Vlaamse ondersteuningspremie, uitgekeerd door de VDAB, personeel aanwerven. Het centrumbestuur kan het voormelde principe aanwenden voor het personeel, vermeld in artikel 3 van het decreet rechtspositie basiseducatie van x.

De betrekking die met de middelen, vermeld in het eerste lid, wordt georganiseerd, kan niet vacant worden verklaard en het centrumbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen of muteren in die betrekking.

Het personeelslid dat door een centrum voor basiseducatie wordt aangeworven, wordt altijd als tijdelijk personeelslid aangesteld mits toepassing van hoofdstuk 9 van het decreet rechtspositie basiseducatie van x. Het decreet rechtspositie basiseducatie is op hem van toepassing.

Het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen betaalt het salaris of de salaristoelage rechtstreeks aan de betrokken personeelsleden. Die dienst vordert het brutosalaris of de brutosalaristoelage, verhoogd met de vergoedingen, de bijslagen, het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de werkgeversbijdrage, van het centrumbestuur terug.”.

Art. 102. In hetzelfde decreet worden de volgende artikelen opgeheven:

- 1° artikel 128ter, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;
- 2° artikel 128quater, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009 en vervangen bij het decreet van 9 juli 2010;
- 3° artikel 128quinquies, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;
- 2° artikel 128sexies, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2010.

Art. 103. In artikel 177 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° het woord “artikelen” wordt vervangen door het woord “artikel”;
- 2° de woorden “en 31” worden opgeheven;
- 3° de woorden “met dien verstande dat voor de basiseducatie, zoals bedoeld in artikel 4, 1°, de zinssnede ‘van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs’ moet gelezen worden als ‘een centrumbestuur van een centrum voor basiseducatie’ en de zinssnede ‘het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs’ moet gelezen worden als ‘decreet rechtspositie basiseducatie’” worden ingevoegd.

Hoofdstuk 17. Slotbepalingen

Art. 104. Enkel voor de personeelsleden die in de afgelopen drie kalenderjaren 2014, 2015, 2016 tewerkgesteld waren of in 2017 een nieuwe tewerkstelling kregen:

- 1° in een centrum voor basiseducatie in een functie, zoals vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de functies, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;
- 2° conform artikel 3 van het besluit van 3 juli 2009 betreffende de toekenning van een verlof voor het uitoefenen van een andere tewerkstelling voor sommige personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie worden alle gepresteerde diensten vanaf 1 september 2008 tot 1 januari 2018 beschouwd als dienstanciënniteit overeenkomstig artikel 5, 6° van dit decreet. De diensten worden beschouwd alsof ze gepresteerd zijn in het overeenstemmende ambt in het centrum voor basiseducatie vanaf 1 januari 2018.

In de periode voor 1 september 2008 worden als gepresteerde diensten beschouwd: alle diensten die opgenomen zijn in de geldelijke anciënniteit conform artikel 20 van het besluit van 24 juli 2009 houdende de geldelijke bepalingen voor de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie en tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee

gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en het koninklijk besluit van 1 december 1970 houdende bezoldigingsregeling van het administratief personeel, het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichting voor het kleuteronderwijs, voor het lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst en normaalonderwijs.

Art. 105. Een personeelslid dat in 2017 in een centrum voor basiseducatie werd tewerkgesteld op grond van artikel 187bis van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, kan op 1 januari 2018 aangesteld worden in een overeenstemmend ambt en voldoet vanaf die datum aan de taalvereisten inzake de onderwijstaal zoals bepaald in de artikelen 28 tot 30 van dit decreet.

Art. 106. Een personeelslid dat in 2017 in een centrum voor basiseducatie tewerkgesteld is voor onbepaalde duur, kan op 1 januari 2018 opnieuw aangesteld worden in een overeenstemmend ambt en wordt vanaf die datum geacht in het bezit te zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

Het personeelslid behoudt de overgangsmaatregel, vermeld in het eerste lid, zolang hij ononderbroken in dienst blijft in hetzelfde ambt in een Centrum voor Basiseducatie. Voor de toepassing van deze bepaling worden de volgende perioden niet als een onderbreking beschouwd : de vakantieperioden, de loopbaanonderbreking, het zorgkrediet, de ziekte- en bevallingsverloven, de perioden van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte of moederschapsbescherming, de verloven van korte duur met behoud van salaristoelage ter gelegenheid van sommige gebeurtenissen van familiale of sociale aard, alsook de verloven zonder behoud van salaristoelage voor een maximumduur van zes werkdagen per schooljaar, evenals een onderbreking van een doorlopende periode van maximum twee kalenderjaren.

Art. 107. De gepresteerde diensten vanaf 1 januari 2018 van gesubsidieerde contractuelen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in een functie in een centrum voor basiseducatie worden als dienstanciënniteit beschouwd overeenkomstig artikel 5, 6° van dit decreet.

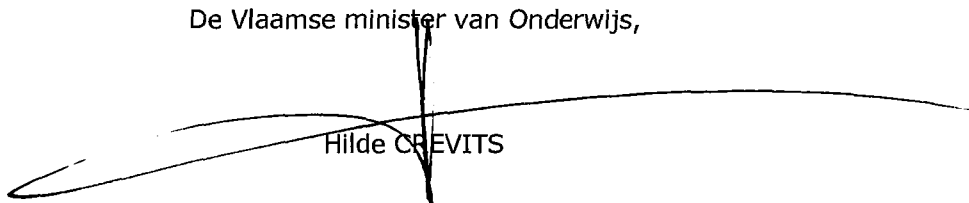
Art. 108. Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2018 met uitzondering van artikel 39 §6 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 2017.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Onderwijs,



Hilde CREVITS

ONTWERP VAN DECREET BETREFFENDE DE RECHTSPOSITIE IN DE BASISEDUCATIE

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. ALGEMENE INLEIDING

1. Samenvatting

Een werkgroep kreeg in uitvoering van cao II de opdracht te onderzoeken of de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie kunnen overgaan naar het onderwijsstatuut en dit met behoud van de eigenheid van de sector.

Die werkgroep kwam tot de conclusie dat de overgang van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie naar een statuut voor de basiseducatie met behoud van de eigenheid van de sector een haalbare kaart is, mits het realiseren van de volgende doelstellingen:

- ✓ een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie creëren;
- ✓ de centra in staat stellen een dynamisch personeelsbeleid te voeren;
- ✓ in de door de overheid gesubsidieerde functies een vaste benoeming garanderen;
- ✓ geen meerkost veroorzaken en de eventueel vrijgekomen middelen herinvesteren in de sector;
- ✓ alleszins de bestaande regelgeving met betrekking tot de prestatieregeling, de verlofregeling, de vakantieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen te behouden.

Cao III gaf het concrete startschot om werk te maken van een ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie in de basiseducatie.

Dit ontwerp van decreet is **van toepassing op** de werkgevers en de personeelsleden tewerkgesteld in de centra voor basiseducatie. Enkel de personeelsleden die van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming een salaristoelage ontvangen, vallen onder het toepassingsgebied van dit decreet. Dit zijn de zgn. statutairen: zowel tijdelijken als vastbenoemden.

Aangezien de centra voor basiseducatie eigen middelen genereren en dus contracturen inrichten, zullen er naast statutairen, ook zuiver contractuelen zijn waar de wet op de arbeidsovereenkomsten van toepassing is. In dit kader is het niet onbelangrijk te vermelden dat het personeelslid dat via het werkingsbudget in een PWB-betrekking (Personeel Werkingsbudget) wordt aangeworven, beschouwd wordt als tijdelijk personeelslid. Het aanwerven in een PWB-betrekking zorgt ervoor dat het tijdelijke personeelslid al rechten binnen de rechtspositie kan opbouwen.

De statutarisering van de sector gaat het over 13 centra voor basiseducatie waar ongeveer 837 VTE's tewerkgesteld zijn.

De centra voor basiseducatie slagen erin een **dynamisch personeelsbeleid** te voeren. Het is dan ook van groot belang dat de rechtspositie hieraan geen afbreuk doet. Het personeelsstatuut moet de centra in staat stellen om op een flexibele manier opleidingsaanbod te organiseren dat maximaal inspeelt op de specifieke noden en leerbehoeften van de laaggeletterde cursisten.

Rekening houdende met de **eigenheid van de sector** en het voeren van een flexibel personeelsbeleid stelde de werkgroep voor niet te raken aan de huidige verlof- en vakantieregeling, de prestatieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen en te streven naar een eenvoudig en aparte rechtspositie voor de basiseducatie:

- De huidige flexibele vakantie- en verlofregeling maken het mogelijk om ook in de zomermaanden of andere vakantieperiodes het nodige aanbod te organiseren.
- De centrumopdracht (36u.) biedt voldoende garanties en rechtszekerheid aan het personeel en zorgt ervoor dat het volledige takenpakket zichtbaar is. Dit is een heel belangrijk gegeven voor het personeel van de centra voor basiseducatie. Ook aan dit principe wordt niet geraakt.

Dit ontwerp omvat daarnaast enerzijds bepalingen die overgenomen zijn van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs: administratieve standen, re-integratie en mogelijkheden rond mobiliteit van personeelsleden. Anderzijds behelst dit ontwerp nieuwe inzichten m.b.t. de loopbaan van een leraar in de basiseducatie:

- Tijdelijke aanstelling: een personeelslid krijgt bij aanwerving een aanstelling van bepaalde duur. Na 24 maanden dienstanciënniteit verkrijgt dit personeelslid een aanstelling van onbepaalde duur;
- Vaste benoeming: een maximumpercentage wordt vastgelegd aangezien geen tbsob wordt ingevoerd. Een vaste benoeming is mogelijk voor elk personeelslid dat twee jaar dienstanciënniteit heeft en als laatste evaluatie geen 'onvoldoende' heeft gekregen.
- Ontwikkelcyclus: tijdens deze cyclus ligt de nadruk vooral op het coachen en begeleiden van de personeelsleden in de basiseducatie. Starters worden van heel dichtbij opgevolgd en begeleid. Van zodra een personeelslid een aantal jaren goed functioneert, volgt in principe geen nieuwe evaluatie. Indien zich problemen voordoen, kan het centrubestuur op elk moment een bijsturingscyclus opstarten.

2. Situering en proces

Basiseducatie is halfweg de jaren 1980 gegroeid vanuit het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk werden een aantal initiatieven opgezet om een educatief aanbod gericht op laaggeschoolde volwassenen te organiseren. Daarbij hoort ook het "alfabetiseringswerk" waar laaggeletterde of zelfs volledig analfabete volwassenen leren lezen en schrijven. In 1985 werden een aantal van deze initiatieven gebundeld in 5 experimentele Centra voor Basiseducatie (CBE).

De werknemers in deze centra waren tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidsvoorwaarden in Paritair Comité 329.01 (socio-culturele sector) werden gevolgd.

Decreet volwassenenonderwijs

Met het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs werd de basiseducatie naar de sector onderwijs overgebracht en werd een belangrijke stap gezet naar een integratie van de sector basiseducatie en de sector volwassenenonderwijs:

- basiseducatie wordt beschouwd als het eerste niveau in het volwassenenonderwijs;
- de CBE vormen een gelijkwaardige partner met de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO);
- het financieringssysteem van de basiseducatie wordt volledig afgestemd op dat van de CVO, al gelden er nog andere parameters;
- waar mogelijk wordt de organisatie van het onderwijsaanbod (erkenning, toelatingsvoorwaarden, studiebewijzen, sancties, enz.) gelijk voor zowel de CVO als de CBE;

- voor de personeelsleden van de basiseducatie wordt een derdebetalersysteem ingevoerd.

In 2007 werd de verschillen in regelgeving tussen de CBE en de CVO niet allemaal uitgevlakt, vooral op het vlak van arbeidsvoorwaarden. Het bleef bij een verschillende statuut voor de personeelsleden CBE en CVO.

De Raad van State merkte in haar advies over het decreet volwassenenonderwijs het gelijkheidsbeginsel op: *"Artikel 128, § 2, van het ontwerp bepaalt dat de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie aangeworven worden als contractuele personeelsleden op wie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is. Op grond van artikel 59 van het ontwerp wordt een centrum voor basiseducatie als vrij centrum opgericht. Voor de personeelsleden van de Centra voor Volwassenenonderwijs gelden, al naargelang het geval, de rechtspositiedecreten van 27 maart 1991. Artikel 61 van het ontwerp bepaalt dat een centrum voor volwassenenonderwijs wordt opgericht als een vrij of als een officieel centrum. Aangezien de Centra voor Basiseducatie beschouwd moeten worden als onderwijsinstellingen, vormen beide soorten centra vergelijkbare onderwijsinstellingen. Hun personeelsleden vormen bijgevolg categorieën die bij een toets aan het gelijkheidsbeginsel vergelijkbaar zijn. Er wordt in de memorie van toelichting geen verantwoording gegeven waarom voor de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie niet de uitgebreide en specifieke rechtspositieregeling uit het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding van toepassing wordt gemaakt. Het is derhalve niet duidelijk of deze verschillende behandeling verantwoord is."*

Het onderbrengen van de personeelsleden van de basiseducatie in de decreten rechtspositie heeft immers een aantal negatieve effecten voor de sector waardoor de huidige structuur en werking in gevaar zou worden gebracht. Dit zou de flexibiliteit van de basiseducatie, die noodzakelijk is gelet op de specifieke doelgroep van de lager geschoolde volwassenen, sterk inperken. Het gaat om volgende aspecten:

- het werken met een effectieve centrumopdracht;
- in afwijking van het gangbare onderwijssysteem opteert de sector zelf voor een systeem van functieverloning. De verloning is niet gebaseerd op bekwaamheidsbewijzen maar wel op de werkelijke uitgeoefende functie;
- grote flexibiliteit op het vlak van aanwerving. Het centrumbestuur moet enkel toezien op het minimale niveau van opleiding dat vereist is en niet meer naar personeelsleden die houder zijn van een specifiek bekwaamheidsbewijs;
- bij toepassing van de decreten rechtspositie kunnen de gunstige stelsels op basis van de cao's afgesloten binnen paritair comité 329.01 m.b.t. tijdskrediet, arbeidsduurvermindering, vakantiegeld en eindejaarstoelage niet gegarandeerd blijven.

In het decreet volwassenenonderwijs wordt het personeelskader van de centra voor basiseducatie in drie categorieën opgedeeld:

- 1° de personeelsleden met recht op een salaristoelage (de codo's);
- 2° de personeelsleden, niet bedoeld in 1°, doch aangesteld zijn in een functie (niet-codo's);
- 3° de personeelsleden, niet bedoeld in 1° en 2° (niet-codo's).

De personeelsleden worden aangeworven als contractuele personeelsleden op wie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

In uitvoering van het decreet werden de gesubsidieerde personeelsleden van de sector basiseducatie vanaf 1 september 2008 rechtstreeks door het Ministerie van Onderwijs en

Vorming uitbetaald. In die zin werden zij codo-personeelsleden genoemd (contractuelen betaald door het departement Onderwijs).

Op basis van artikelen 127 en 128 van het decreet volwassenenonderwijs is de Vlaamse Regering gemachtigd om de geldelijke en de administratieve rechtspositie van deze personeelsleden vast te leggen of te wijzigen. In een apart decreet werd een nieuwe regeling m.b.t. de syndicale structuur in de basiseducatie voorzien.

Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie

Met het oog op een gelijke behandeling van alle personeelsleden tewerkgesteld in de sector basiseducatie, werd bij decreet van 23 januari 2009 het onderhandelingscomité voor de basiseducatie opgericht. De daarin afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten hebben betrekking op alle personeelsleden (zowel codo's als niet-codo's), in de centra voor basiseducatie die erkend en gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap tenzij vermeld werd dat de bepaling enkel betrekking heeft op de codo's.

Het VOC BE onderhandelt bij uitsluiting van enig ander orgaan over de voorontwerpen van decreet en de ontwerpen van besluit met betrekking tot:

1° de rechtspositieregeling van het personeel, meer bepaald:

- a) de administratieve rechtspositieregeling;
- b) de geldelijke rechtspositieregeling;
- c) de regeling van de collectieve arbeidsverhoudingen;

2° onderwijsorganisatorische maatregelen met een rechtstreeks effect op de arbeidsduur of de organisatie van het werk.

Het VOC BE onderhandelt bij uitsluiting van enig ander orgaan over de maatregelen voor de sectorale programmatie.

De overheid engageerde zich n.a.v. de onderhandelingen over het decreet volwassenenonderwijs in het Vlaams Onderhandelingscomité Basiseducatie tot een maximaal behoud van rechten die personeelsleden d.m.v. vroegere cao's in de paritaire comité's 329.00 en 329.01 verworven hebben. Indien deze rechten niet konden aangehouden worden, engageerde de overheid zich tot het voorzien van een evenwaardig alternatief.

Cao I

De zogenaamde CODO-regeling die in **cao I basiseducatie** werd uitgetekend, was een compromis waarbij het evenwicht werd gezocht tussen een regeling die dichter aansloot bij de decreten rechtspositie voor het onderwijspersoneel en een regeling die bestaande verworvenheden en positieve elementen uit het bestaande statuut in de basiseducatie vrijwaarde. Zoals bepaald in artikel 127 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs bleven de personeelsleden van de basiseducatie contractueel aangesteld en blijven ze derhalve ressorteren onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Vlaamse Regering voorziet in de rechtstreekse salarissubsidiëring voor de CODO's.

Het behoud van de bestaande rechten omvat de bepalingen m.b.t. de cumulatie, het garanderen van de opgebouwde geldelijke anciënniteit, het vakantiegeld, de eindejaarspremie, kinderbijslag, de vervoerskosten, de tweede pensioenpijler, het ziekteverlof en de syndicale premie.

Voor het systeem tijdskrediet, de nascholingsgelden en de eindeloopbaanregeling werd een evenwaardig alternatief vastgelegd.

Volgende functies werden opgenomen in de eerste cao:

- Directeur: staat in voor de operationele leiding van het CBE.
- Stafmedewerker: heeft beleidsgerichte taken van educatieve, organisatorische of administratieve aard.
- Leraar basiseducatie: voert de educatieve opdracht uit.
- Beleidsondersteunend administratief medewerker: heeft beleidsondersteunende administratieve taken zoals bijvoorbeeld het opmaken van een begroting of contacten met externe diensten.
- Uitvoerend administratief medewerker: heeft uitvoerende administratieve taken.
- Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting: ondersteunt het centrum in het opzetten van een beleid m.b.t. armoede en sociale uitsluiting onder de cursisten.

Daaraan werden volgende (onderwijs)salarisschalen gekoppeld:

Functies	Salarisschaal
Directeur	511
Stafmedewerker	501
Leraar basiseducatie met BPB	346
Leraar basiseducatie zonder BPB	301
Beleidsondersteunend administratief medewerker	106
Uitvoerend administratief medewerker	122
Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting	122

Volgende bekwaamheidsbewijzen zijn vereist:

Functies	Bekwaamheidsbewijzen
Directeur	Tenminste bachelor + BPB
Stafmedewerker	Tenminste bachelor
Leraar basiseducatie met BPB	Tenminste bachelor + BPB
Leraar basiseducatie zonder BPB	Tenminste bachelor
Beleidsondersteunend administratief medewerker	Tenminste HSO
Uitvoerend administratief medewerker	Geen studiebewijs vereist
Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting	Het certificaat of getuigschrift van de opleiding tot ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting.

De normale wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse betrekking werd vastgesteld op 36 uur voor alle functies, uitgezonderd de directeur.

Bovendien werd een maatregel ingeschreven waarbij personeelsleden flexibel kunnen overstappen van een codo-aanstelling naar een aanstelling gefinancierd op basis van contractmiddelen. Dit mits toestemming van het centrumbestuur en voor een bepaalde duur.

In cao I werd als slotbepaling opgenomen dat alle collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de paritaire comités 329 en 329.01 niet meer van toepassing waren op de sector basiseducatie.

Cao II

De onderwijsvakbonden hebben altijd aangegeven dat deze regeling voor hen geen eindpunt is, en dat zij een verdere integratie van het statuut van de personeelsleden in de basiseducatie als wenselijk zien. Dit blijkt ook uit het gemeenschappelijk eisencahier van de vakorganisatie als start van de onderhandelingen voor cao II basiseducatie. Daarin vragen zij naar de oprichting van een werkgroep die moet onderzoeken hoe en tegen welke voorwaarden de personeelsleden van de basiseducatie onder het toepassingsgebied van de decreten rechtspositie van het onderwijspersoneel kunnen gebracht worden.

In **cao II basiseducatie** is daarover volgende afspraak vastgelegd:

"Er wordt een werkgroep bestaande uit sociale partners en de overheid opgericht die stapsgewijs aan conclusies werkt met het oog op een mogelijke overgang van de personeelsleden van de Basiseducatie naar het onderwijsstatuut met behoud van de eigenheid van de sector.

Deze werkgroep wordt onmiddellijk na het afsluiten van de cao opgestart. De conclusies van deze werkgroep worden ten laatste op 1 maart 2011 aan het VOC BE voorgelegd.

Deze werkgroep buigt zich onder meer over:

- *het integreren in het onderwijsstatuut van de specifieke arbeidsvoorwaarden in de Basiseducatie en de modaliteiten waaronder dat kan gebeuren met het oog op een duurzame oplossing binnen de brede onderwijscontext;*
- *de implicaties van het toepassen van de TBS/OB-regelgeving wanneer de basiseducatie er evenzeer door wordt gevat;*
- *de positie van de niet-CODO-personeelsleden;*
- *de implicaties van de positie van de niet-CODO-personeelsleden vs. die van de statutaire personeelsleden voor de vlotte organiseerbaarheid van de centra;*
- *de manier waarop het behoud van verworven rechten gerealiseerd kan worden;*
- *de aanwending van middelen die bij overgang naar het onderwijsstatuut vrijkomen*
- *de impact die een eventuele integratie in het onderwijsstatuut zou hebben op het financieringssysteem en de onderwijsorganisatie van de centra.*

Wanneer de werkgroep tot de conclusie komt dat overgang van de personeelsleden van de basiseducatie naar het onderwijsstatuut met behoud van de eigenheid van de sector niet mogelijk is:

- *zullen de overheid en de werkgevers onmiddellijk uitvoering geven aan die punten van cao I die nog niet gerealiseerd werden. Absolute prioriteit gaat daarbij naar de uitwerking van een eindeloopbaanregeling (punt 14) en de gelijkstelling van de periodes 'loopbaanonderbreking' voor het rustpensioen (punt 9.1).*
- *engageert de overheid zich om de personeelsleden van de Basiseducatie op te nemen in een discussie die zal opgestart worden over een tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden voor het hele onderwijs."*

De werkgroep kwam al gauw tot de conclusie dat de integratie in het onderwijsstatuut een haalbare kaart was. De conclusie was het resultaat van een grondige bespreking van het huidige onderwijsstatuut waarbij thema per thema werd besproken in hoeverre dit toepasbaar was op de sector basiseducatie. Tijdens deze oefening werd steeds de eigenheid van de sector hoog in het vaandel gedragen. Volgende thema's werden besproken: de tijdelijke aanstelling, de benoeming in vast verband, het mandaat, TBSOB, prestatieregeling, ambten, bekwaamheidsbewijzen, salarisschalen, evaluatie, tucht, rechten en plichten, ontslagmogelijkheden en administratieve standen.

Naast de bespreking van de decretale thema's, was het niet onbelangrijk de verscheidene verlofstelsels die in het onderwijs van toepassing zijn, onder de loep te nemen.

Cao III

De oefening die door de werkgroep werd gemaakt resulteerde in een voorstel waarin per thema de krijtlijnen werden opgenomen.

In **cao III Basiseducatie** werd dit voorstel opgenomen:

"In uitvoering van cao II BE werd een werkgroep opgericht die onderzocht heeft of de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie kunnen overgaan naar het onderwijsstatuut en dit met behoud van de eigenheid van de sector.

Die werkgroep kwam tot de conclusie dat de overgang van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie naar een statuut voor de basiseducatie met behoud van de eigenheid van de sector een haalbare kaart is, mits het realiseren van de volgende doelstellingen:

- ✓ *een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie creëren;*
- ✓ *de centra in staat stellen een dynamisch personeelsbeleid te voeren;*
- ✓ *in de door de overheid gesubsidieerde functies een vaste benoeming garanderen;*
- ✓ *geen meerkost veroorzaken en de eventueel vrijgekomen middelen herinvesteren in de sector;*
- ✓ *alleszins de bestaande regelgeving met betrekking tot de prestatieregeling, de verlofregeling, de vakantieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen te behouden.*

Het document 'Voorstel van overgang naar het statuut voor de sector Basiseducatie' (zie bijlage) zal als uitgangspunt dienen om in samenspraak met de sociale partners een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie verder uit te werken.

Deze bijlage is geen voorafname op discussies die over het statuut van de personeelsleden in andere onderwijsniveaus gevoerd zullen worden en mag geen bepalingen bevatten die de harmonisatie van het volwassenenonderwijs in het gedrang brengen.

Streefdoel is om de overgang naar het statuut van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie te laten ingaan op 1 september 2015. Dit betekent dat de principes met het oog op het regelgevend werk van de volgende Vlaamse Regering ten laatste voor het zomerreces van 2014 moeten uitgewerkt zijn. Daartoe wordt een tijdsplan vastgelegd van tweewekelijkse vergaderingen van het VOC BE, te beginnen op donderdag 26 september 2013. De vergaderkalender zal voor het hele werkjaar 2013-2014 aan de sociale partners worden bezorgd."

Naar een decreet rechtspositie voor de personeelsleden van de basiseducatie

Cao III gaf het concrete startschot om werk te maken van een decreet rechtspositie basiseducatie. Intussen werd sindsdien tweewekelijks vergaderd met de sociale partners a.d.h.v. de bijlage van cao III waarin de krijtlijnen per thema werden opgenomen.

Intussen staat in de beleidsbrief 2015-2016 zeer duidelijk dat *"het uitwerken van een rechtspositieregeling van de personeelsleden van de basiseducatie wordt verder gezet."*

De conceptnota "Volwassenenonderwijs als kansonderwijs. Kans op leren, integreren en kwalificeren, een leven lang" formuleert in dit verband: "voor de centra voor basiseducatie zetten we de uitvoering van cao III verder met het oog op de uitwerking van een specifieke rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de basiseducatie. De rechtspositie treedt uiterlijk in werking op 1 september 2018". De principes van deze conceptnota werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 25/03/2016.

3. Inhoud

Omschrijving regeling

De krijtlijnen van de rechtspositie voor de sector basiseducatie kunnen als volgt omschreven worden:

- administratieve standen

Net zoals de andere onderwijsniveaus zal een personeelslid in de sector basiseducatie in één van volgende administratieve standen staan: dienstactiviteit, non-activiteit of terbeschikkingstelling.

Het personeelslid wordt altijd geacht zich in de stand dienstactiviteit te bevinden, tenzij het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van het centrumbestuur in een andere administratieve stand wordt geplaatst.

- Functies worden ambten

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere omschrijving van de personeelscategorieën en deelt deze in wervings-, selectie- en bevorderingsambten in. Het ambt van adjunct-directeur wordt toegevoegd en is een selectie-ambt.

- tijdelijke aanstelling

Een personeelslid dat wordt aangeworven in het ambt van tijdelijke aanstelling start met een aanstelling van bepaalde duur. Na 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximum 36 maanden in een ambt, wordt dat personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur.

Een personeelslid kan pas tijdelijk aangesteld worden indien hij, net zoals in alle andere onderwijsniveaus, voldoet aan de aanstellingsvoorwaarden.

- Vaste benoeming

Vaste benoeming is mogelijk voor elk personeelslid dat twee jaar dienstanciënniteit heeft verworven binnen een periode van 36 maanden in een centrum en als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen hebben bij het centrum waar de vacante betrekking zich situeert.

Het centrumbestuur dient hierbij rekening te houden met maximumpercentage vaste benoeming.

Het uitgangspunt voor het bepalen van het maximumpercentage is de invoering van de vaste benoeming zonder het systeem van tbsob (terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking). Het centrumbestuur is verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van haar personeelsleden en zal haar personeel optimaal moeten inzetten.

Het maximumpercentage wordt vastgepind op basis van de organieke omkadering waarbij volgende elementen in rekening werden gebracht:

- deze sector kent al jaren een stabiele omkadering (mits een jaarlijkse aftopping door de groeinorm (2,59 %));
- De additionele projectmiddelen in het kader van de taalvereisten en de vluchtelingencrisis worden momenteel niet ingekanteld in de organieke omkadering zodat dit groot volume projectmiddelen voor een buffer zorgt.
- de leraren basiseducatie in het bezit van een professionele bachelor of een master en een bewijs van pedagogische bekwaamheid kunnen in principe in alle opleidingen en modules lesgeven zodat deze personeelsleden breed inzetbaar zijn. Deze

inzetbaar is vergelijkbaar met de inzetbaarheid in het basisonderwijs waar het percentage op 90 % ligt;

- Een redelijke termijn (tussen 5 en 10 jaar) om deze personeelsleden te kunnen vast benoemen.

• Mobiliteit

Het centrumbestuur kan een personeelslid een verlof toekennen met het oog op het tijdelijk uitoefenen van een andere opdracht ofwel in de sector basiseducatie ofwel in elk ander onderwijsniveau. De decretale regeling zorgt ervoor dat mobiliteit gestimuleerd wordt. Concreet zal het toepassingsgebied van het huidige besluit betreffende het verlof voor een tijdelijke andere opdracht verruimd worden met de sector basiseducatie.

Aangezien de sector met eigen middelen contracturen inricht (niet-organieke omkadering) moet de mogelijkheid bestaan voor een vastbenoemd personeelslid om een opdracht in die contracturen op te nemen en dit via het systeem van een tijdelijke andere opdracht. Het centrum richt een betrekking in op basis van het principe "Personeel werkingsbudget" waarna het vastbenoemd personeelslid een tijdelijke andere opdracht neemt en deze de PWB-opdracht presteert.

Ook het verlof wegens opdracht of bijzondere opdracht dat in de andere onderwijsniveaus van toepassing is, wordt van kracht. De personeelsleden van de centra voor basiseducatie kunnen dergelijk verlof nemen voor diensten of projecten die de werking van het onderwijs ten goede komen door deelname, ondersteuning en begeleiding te leveren inzake vernieuwingen of experimenten op onderwijsvlak, inzake het onderwijsbeleid of inzake het onderwijsonderzoek.

• Re-integratie

Teneinde een volwaardige en duurzame tewerkstelling in het onderwijs te garanderen, is het van belang personeelsleden te herinschakelen na een definitieve arbeidsongeschiktheid. Net zoals er een regeling bestaat voor de personeelsleden van de andere onderwijsniveaus, worden de mogelijkheden tot re-integratie op de werkvloer decretaal verankerd:

- Het vast benoemde personeelslid dat na uitputting van het ziekteverlof ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte, kan zijn centrumbestuur om een overleg verzoeken over de mogelijkheden tot tewerkstelling na arbeidsongeschiktheid;
- Het vast benoemde personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt is verklaard en dat beroep wil doen op de procedure re-integratie zoals bepaald in het KB betreffende het gezondheidstoezicht op werknemers

In beide gevallen gaan partijen na of een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving mogelijk is of een tewerkstelling in een andere ambt tot de mogelijkheden behoort.

• Ontwikkelcyclus

De sector basiseducatie werkt momenteel een ontwikkelcyclus uit waarin de nadruk ligt op begeleiding en coaching van hun personeelsleden. Uiteraard wordt er op bepaalde momenten wel formeel geëvalueerd maar bedoeling is dat de startende personeelsleden van heel dichtbij worden opgevolgd en begeleid.

Van zodra een personeelslid een aantal jaren goed functioneert, volgt in principe geen formele evaluatie. Er zullen wel de nodige plannings- en coachingsgesprekken plaatsvinden. Indien zich toch problemen op de werkvloer voordoen, dan start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op. Dergelijke bijsturingscyclus kan maximaal 6 maanden duren. Op het einde van de bijsturingscyclus zal een evaluatie gebeuren.

Het is de coach-evaluator die de spilfiguur is in de evaluatieprocedure. Net als bij andere onderwijsniveaus het geval is, heeft het evaluatiegesprek als doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren.

Ieder personeelslid heeft het recht een beroep in te stellen tegen een evaluatiebeslissing met eindconclusie "onvoldoende." Dit beroep moet ingesteld worden bij het college van beroep dat werd opgericht voor de behandeling van dergelijke dossiers van personeelsleden uit de andere onderwijsniveaus.

- Ontslagmogelijkheden

Net zoals dit in andere onderwijsniveaus het geval is, kan een betrekking van rechtswege worden beëindigd. Bv. als de subsidiëring van de betrekking wegvalt of als een titularis naar een betrekking terugkeert.

Zowel tijdelijken als vast benoemden kunnen ontslagen worden om dringende reden. Zowel de werkgevers als de vakorganisaties zijn het eens dat dergelijke ontslagmogelijkheid kan ingeroepen worden indien zich zeer zware feiten op de werkvloer voordoen die ervoor zorgen dat een verdere samenwerking onmogelijk is. Uiteraard dient de werkgever te voldoen aan een zeer zware bewijslast.

De laatst ontslagmogelijkheid bij zowel tijdelijken als vast benoemden is te situeren in het kader van de ontwikkelcyclus. Tijdelijken kunnen ontslagen worden indien een bijsturingscyclus eindigt in een evaluatie met eindconclusie onvoldoende en vast benoemden kunnen ontslagen worden bij twee opeenvolgende of drie tijdens de hele loopbaan verkregen evaluaties met eindconclusie "onvoldoende".

Een beroepsmogelijkheid wordt voorzien bij de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.

- Specifieke bepalingen voor het ambt van directeur

Met het oog op de leesbaarheid van het decreet, werd een apart hoofdstuk opgenomen die de arbeidsvoorwaarden van een directeur op een rijtje zet.

Een directeur kan ofwel voor bepaalde ofwel voor onbepaalde duur aangesteld worden. De mogelijkheid tot aanstelling van onbepaalde duur kan nodig zijn met het oog op het verzekeren van de continuïteit van het centrum.

Een vaste benoeming is mogelijk uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar op voorwaarde dat de betrekking vacant is. De mogelijkheid wordt geboden om vrijwillig af te zien van een vaste benoeming als directeur. In dat geval kan een directeur terugvallen op zijn voorafgaand ambt van vaste benoeming. Deze terugvalpositie is er gekomen vanuit de filosofie personeelsleden te stimuleren het ambt van directeur op te nemen.

Planning van de uitvoering

Volgende uitvoeringsbesluiten of wijzigingen aan de huidige besluiten zijn noodzakelijk:

- wijzigen BVR 03/07/2009 m.b.t. de prestatieregeling en de jaarlijkse verlofdagen en feestdagen;
- wijzigen BVR 29/05/2009 tot vaststelling van de functies, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen;
- uitbreiding toepassingsgebied BVR 28/04/1998 tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs;

- uitbreiding toepassingsgebied BVR van 03/07/2009 betreffende het omstandigheidsverlof, het verlof wegens overmacht, het onbezoldigd ouderschapsverlof en het geboorteverlof in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- uitbreiding toepassingsgebied van het BVR van 8 juni 2012 betreffende het bevallingsverlof voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs;
- uitbreiding toepassingsgebied van het BVR van 21 februari 2003 betreffende het verlof wegens moederschapsbescherming voor de personeelsleden van het onderwijs;
- wijzigen BVR van 27 april 2007 betreffende de toekenning van een politiek verlof op verzoek van het personeelslid;
- uitbreiding toepassingsgebied BVR 15/02/2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personen van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- wijzigen BVR van 9 november 1994 betreffende het opvangverlof voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding met het oog op adoptie en pleegvoogdij;
- uitbreiding toepassingsgebied BVR van 25 september 2015 betreffende de aanrekening van administratieve kosten bij een verlof wegens opdracht, verlof voor vakbondsopdrachten, verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet, of verlof voor prestaties ten behoeve van politieke groeperingen die in de wetgevende vergaderingen erkend zijn of hun voorzitters, voor de personeelsleden van het onderwijs;
- Uitbreiding toepassingsgebied BVR van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;
- BVR tot wijziging van het BVR 22 mei 1991 omtrent de preventieve schorsing en de tucht, alsmede omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;
- het BVR van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" en betreffende de werking van het college van beroep;
- BVR tot wijziging van het BVR van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en het BVR tot wijziging van het BVR van 26 juli 2016 tot toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
- BVR tot wijziging van het BVR van 12 oktober 2007 tot regeling van een aantal aangelegenheden voor de Centra voor Basiseducatie ter uitvoering van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

Het decreet rechtspositie basiseducatie treedt in werking op 1 januari 2018 waardoor de centra voor basiseducatie de nodige tijd wordt gegund zich grondig voor te bereiden. Met het oog op een goede voorbereiding, zullen er ook vanuit het Ministerie van Onderwijs en Vorming de nodige informatiesessies worden georganiseerd. Communicatie met alle betrokken partijen is van groot belang.

Om planlast te vermijden, zal het noodzakelijk zijn, om net alles alle andere onderwijsniveaus, te werken met een elektronisch personeelsdossier (EPD). Momenteel worden alle aanvragen op papier verstuurd zodat vandaag de dag een grote planlast wordt ervaren. De invoering van dit EPD is derhalve noodzakelijk om de overgang naar een

onderwijsstatuut zo efficiënt mogelijk te laten verlopen. Het elektronisch personeelsdossier zal in principe op 1 januari 2017 worden ingevoerd voor de sector basiseducatie.

4. Advies Raad van State en strategische adviesraden

B. Toelichting bij de artikelen

Artikel 1

Conform de bepalingen van de Grondwet is de Vlaamse Gemeenschap bevoegd onderwijs te regelen. De Vlaamse Gemeenschap is bevoegd het personeelsstatuut in de basiseducatie te regelen.

Artikel 2

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 3

Dit decreet is van toepassing op de werkgevers en de personeelsleden tewerkgesteld in de centra voor basiseducatie. Enkel de personeelsleden die van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming een salaristoelage ontvangen en/of die zich in een administratieve stand bevinden conform de bepalingen van het administratief statuut, vallen onder het toepassingsgebied van dit decreet.

Dit statuut is in principe niet van toepassing op personeelsleden die de centra voor basiseducatie met eigen middelen bezoldigen. Deze personeelsleden behouden hun huidige rechtspositie. Zij blijven m.a.w. onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In afwijking hiervan, kan elk centrumbestuur haar werkingsbudget aanwenden om personeelsleden aan te werven. Het personeelslid dat via het werkingsbudget in een PWB-betrekking wordt aangeworven, wordt altijd aangesteld als tijdelijk personeelslid conform de bepalingen van dit decreet.

Artikel 4

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 5

Dit is een opsomming van de definities. De meeste van de definities stemmen overeen met het begrippenkader dat binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming werd ontwikkeld met het oog op een onderwijsstatuut. Het is dan ook onontbeerlijk dat deze definities hun toepassing vinden.

Het centrumbestuur van een centrum voor basiseducatie wordt als inrichtende macht en dus als werkgever beschouwd. Het is het centrumbestuur die de bevoegdheid heeft om de bestuurshandelingen te verrichten in het centrum en dit conform de bepalingen in het decreet betreffende het volwassenenonderwijs en de statuten van de vzw.

Artikel 6

Het centrumbestuur sluit voor haar personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand af, zodat alle personeelsleden in het kader van de

uitoefening van hun opdracht verzekerd zijn als hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt of zij gevat worden door een juridische procedure.

Artikel 7

De algemene regel van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid, opgenomen in artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek, voorziet dat elke persoon die door zijn eigen fout schade toebrengt aan een ander, verplicht is om deze schade te vergoeden. Een dergelijke fout kan begaan zijn door een fout of door een nalatigheid of onvoorzichtigheid.

Artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet beperkt deze burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor de werknemer echter. Zo is de werknemer enkel en alleen burgerrechtelijk aansprakelijk, en zal dus enkel in deze gevallen de schade moeten betalen, wanneer de werknemer bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aan de werkgever of aan derden schade berokkent, in geval van bedrog, zware fout of gewoonlijk voorkomende lichte fout.

Artikel 8

Het algemeen principe van bijstand door een raadsman naar keuze, wordt verankerd.

Artikelen 9-10

Naast de primaire arbeidsvoorwaarden, kan een centrumbestuur secundaire arbeidsvoorwaarden aan hun personeelsleden toekennen. Voorbeelden zijn het toekennen van middelen voor bv. de aankoop van didactisch materiaal.

Artikel 11

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd de verplaatsingskosten te regelen. Indien dit niet gebeurt, blijft de huidige regeling van kracht. Dit betekent dat het centrumbestuur de verplaatsingskosten financiert met haar werkingsmiddelen.

Artikel 12

Het auteursrecht omvat twee soorten rechten die aan de houder toekomen: vermogensrechten en morele rechten.

Het moreel recht heeft als doel de persoonlijkheid van de auteur, zoals die in het werk tot uiting komt, te beschermen. Dit morele recht bevestigt de band die bestaat tussen de persoon van de auteur en zijn creatie.

Omwille van het bestaan van die intrinsieke band kan de auteur zijn morele rechten niet afstaan aan derden en dit in tegenstelling tot zijn vermogensrechten.

Artikel 13

De vermogensrechten geven de houders van het auteursrecht de mogelijkheid inkomsten te verwerven uit hun literaire of artistieke werken. De vermogensrechten verlenen immers aan de auteur het exclusieve recht om zijn werk te exploiteren.

Artikel 14

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 15

Dit artikel somt de administratieve standen op waarin een tijdelijk of vastbenoemd personeelslid zich kan bevinden. Het personeelslid bevindt zich in de stand dienstactiviteit tenzij het van rechtswege of door een beslissing van het centrumbestuur in een andere stand wordt geplaatst.

Een combinatie van de standen in hoofde van één personeelslid is mogelijk, zodat een personeelslid bijvoorbeeld zich deels in de stand terbeschikkingstelling en deels in de stand dienstactiviteit kan bevinden.

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn zowel van toepassing op tijdelijken als op vastbenoemden.

Artikel 16

De stand dienstactiviteit wordt gekoppeld aan het verkrijgen van een salaris. Ook tijdens bepaalde verlofstelsels en tijdens de vakantiedagen, blijft het personeelslid in de stand dienstactiviteit.

De verhoging van het salaris is het resultaat van het in aanmerking nemen van de diensten of de daarmee gelijkgestelde verlofstelsels voor de geldelijke anciënniteit.

Artikel 17

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 18

Een personeelslid dat wegens langdurige medische ongeschiktheid niet meer zijn totale opdracht van voor de afwezigheid wegens ziekte kan uitvoeren en voor wie de geneesheer-specialist geen volledige hervatting van zijn opdracht in het vooruitzicht kan stellen, mag met verminderde prestaties werken. Hiervoor is in 2015 voor het leerplichtonderwijs een nieuw verlofstelsel gecreëerd met als benaming: langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Het verlof kan enkel genomen worden op de opdrachten waarvoor het personeelslid vast benoemd is. Het personeelslid hoeft geen recht meer te hebben op bezoldigd ziekteverlof om dat verlof te kunnen opnemen.

Dit verlofstelsel wordt nu ook mogelijk gemaakt voor de personeelsleden van de sector basiseducatie.

Aangezien het personeelslid zich in een toestand bevindt waarbij de geneesheer-specialist geen volledige hervatting van de opdracht in het vooruitzicht kan stellen, zijn een aantal bepalingen opgenomen met betrekking tot de uitbreiding van de tijdelijke aanstelling en de vaste benoeming en met betrekking tot het vacant worden van de betrekking.

Om dit verlofstelsel op te nemen, dient het personeelslid vast benoemd te zijn, zij het dat enkele uren voldoende zijn. Het maakt niet uit of dit personeelslid daarnaast nog een tijdelijke opdracht heeft.

Artikel 19

Non-activiteit is een administratieve stand waarin je als personeelslid geen recht heb op een salaris, noch op een verhoging van het salaris en noch op een vaste benoeming in een selectie- of bevorderingsambt.

Artikel 20

De situaties waarin een personeelslid zich in non-activiteit bevindt, worden omschreven.

Artikel 21

Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Telkens de afwezigheid van een personeelslid niet kan worden beschouwd als een wettelijk of reglementair toe te staan verlof, is sprake van een ongewettigde afwezigheid.

Dit is onder meer het geval bij:

- niet hervatten van de dienst na een toegestane afwezigheid;
- langer dan 10 dagen afwezig blijven zonder geldige reden.

Artikel 22.

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 23

Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden wegens ziekte na het einde van de maand waarin hij aanspraak kan maken op een rustpensioen. Tevens dient dit personeelslid al dertig dienstjaren te hebben zodat het personeelslid al genoeg jaren heeft opgebouwd om van een pensioen te kunnen genieten.

Artikel 24

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte, aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.

Afhankelijk van de aard van de ziekte ontvangt het personeelslid 100% of een percentage van het salaris. Het Bestuur medische expertise (Medex) beslist over de aard van de ziekte:

- Bij een ernstige ziekte of gebrekkigheid krijgt het personeelslid een wachtgeld gelijk aan het laatste salaris als vastbenoemde.
- Beslist Medex dat er geen ernstige ziekte of gebrekkigheid is, dan is het wachtgeld een percentage van het laatste salaris als vastbenoemde. Het percentage van het wachtgeld blijft onveranderd zolang de terbeschikkingstelling duurt. Alleen de indexverhogingen worden toegepast.

Artikel 25

Dit hoofdstuk is van toepassing op alle wervings- en selectieambten.

Artikel 26

Een personeelslid dat wordt aangeworven in een vacante organieke betrekking krijgt in eerste instantie een aanstelling van bepaalde duur. Van zodra een personeelslid vierentwintig maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in het centrum heeft verworven in het ambt van tijdelijke aanstelling, stelt het centrumbestuur het personeelslid aan voor onbepaalde duur in een betrekking in dat ambt.

Dit is een voorstel gedaan door zowel de vakorganisaties als de werkgevers. De werkgever hoeft geen afweging te doen tussen een aanstelling bepaalde of onbepaalde duur. Op die manier wordt elk nieuw personeelslid op éénzelfde manier behandeld, zijnde aanwerving met een aanstelling van bepaalde duur.

De aanstelling van bepaalde duur eindigt van rechtswege op het einde van het schooljaar. De aanstelling van bepaalde duur wordt ook gebruikt voor vervangingen of voor kortere periodes dan 1 schooljaar.

De sociale partners vragen om de maatregel te monitoren. Dit betekent dat jaarlijks wordt nagegaan in welke mate er gewerkt wordt met deeltijdse aanstellingen en of welke appreciatie de personeelsleden daar tegenover hebben.

Deze en volgende bepalingen van het hoofdstuk tijdelijke aanstelling zijn ook van toepassing op de personeelsleden die in een PBW-betrekking worden aangeworven conform de bepalingen van artikel 101.

Artikel 27

Net als in alle andere onderwijsniveaus moet een personeelslid voldoen aan bepaalde aanstellingsvoorwaarden om een opdracht in een centrum voor basiseducatie te kunnen uitoefenen en in aanmerking te komen voor een salaristoelage.

Artikel 28

Een van deze aanstellingsvoorwaarden stelt dat een personeelslid moet voldoen aan de taalvereisten.

Een personeelslid voldoet aan de taalvereisten voor de onderwijstaal, als zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat behaald is in de onderwijstaal.

Het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen, dat vanaf 1971 in de schoot van de Raad van Europa werd uitgewerkt en dat in 2006 werd vertaald door de Nederlandse Taalunie, beschrijft op alomvattende wijze wat taalleerders moeten leren om een taal te kunnen gebruiken voor communicatie en welke kennis en vaardigheden zij moeten ontwikkelen om daarbij doeltreffend te kunnen handelen. Het definieert vaardigheidsniveaus waarmee de voortgang van leerders (levenslang) kan worden gemeten in iedere fase van het leerproces.

Het Referentiekader biedt een gemeenschappelijke basis voor expliciete beschrijving van doelstellingen, inhoud en methoden in verschillende domeinen, waaronder naast onderwijs ook het professionele domein (taalkennis, nodig in de uitoefening van een beroep). De Vlaamse regelgever heeft het Referentiekader in de verschillende onderwijsniveaus (o.a. in het decreet rechtspositie en het decreet volwassenenonderwijs) en in het decreet op de lerarenopleiding verwerkt.

Het ERK kent zes niveaus van taalkennis, waarbij:

- niveau A het taalkennisniveau van de basisgebruiker is,
- niveau B het niveau van de onafhankelijke gebruiker is,
- niveau C het niveau van de vaardige gebruiker is.

Elk van die 3 niveaus kent telkens twee tussenniveaus, wat resulteert in de niveaus A1, A2, B1, B2, C1 en C2 en waarbij A1 het laagste niveau is en C2 het hoogste.

Deze taalvereisten werden ook expliciet voor de centra voor de basiseducatie opgenomen in het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

Zolang het personeelslid niet aan de taalvereisten voldoet, kan het ook niet vast benoemd worden. Ook personeelsleden met een tijdelijke opleiding voldoen niet aan de voorwaarden voor vaste benoeming.

Artikel 29

Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs behaald in de onderwijstaal, moet de onderwijstaal beheersen op een bepaald niveau. In dit artikel worden de niveaus conform het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen bepaald.

Artikel 30

Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs kan de vereiste taalkennis op een andere manier bewijzen. Daartoe komen in aanmerking:

- studiebewijzen erkend door de Vlaamse Gemeenschap of daaraan gelijkwaardige studiebewijzen;
- een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het personeelslid heeft behaald , op voorwaarde dat het getuigschrift, het certificaat of het attest het vereiste niveau van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoonst.

Indien het centrumbestuur geen kandidaat vindt die de vereiste taalbekwaamheid bezit, dan kan het centrum toch een kandidaat aanwerven indien de minister van onderwijs een tijdelijke afwijking toekent.

Artikel 31

Dit artikel legt de verplichting op om elke tijdelijke aanstelling schriftelijk vast te stellen met daarbij een aantal verplicht te vermelden gegevens. Dit houdt een rechtsbescherming voor het personeelslid in.

De tweede paragraaf van dit artikel heeft enkel tot doel de rechtpositie van het personeelslid beter te beschermen door vast te leggen dat bij ontstentenis van een geschreven overeenkomst, het personeelslid geacht wordt aangesteld te zijn voor het ambt, de opdracht en in dat betrekking dat het werkelijk uitoefent. Hieruit volgt dat bij eventuele betwisting de bewijslast van het tegendeel zal berusten bij het centrumbestuur die bij de aanwerving nagelaten heeft een geschreven overeenkomst te maken.

De standplaats van personeelsleden wordt niet opgenomen in de overeenkomst maar krijgt wel een plaats in het arbeidsreglement.

Artikel 32

Dit artikel somt de gevallen op waarbij het personeelslid van rechtswege wordt ontslagen en bijgevolg de werkgever er niet toe gehouden is een opzegtermijn te geven.

De regeling is dezelfde als deze opgenomen in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 33

Dit artikel biedt een juridische grondslag in het geval een personeelslid, tijdelijk aangesteld voor bepaalde duur, vrijwillig zijn ambt wil neerleggen.

Het centrubestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord steeds op elk moment een einde stellen aan de aanstelling.

Artikel 34

Deze artikelen regelen de beëindiging van de tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur op initiatief van het personeelslid. Ook deze regeling is geïnspireerd door de wet op de arbeidsovereenkomsten. Het personeelslid is ertoe gehouden een opzegtermijn te geven.

Artikel 35

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende reden kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan het centrubestuur.

Het beroep is niet opschortend. Indien een personeelslid beroep aantekent, dan geeft het instellen van deze beroepsprocedure geen recht tot verdere tewerkstelling in afwachting van een beslissing over dit beroep.

Aangezien er reeds een beroepsorgaan bestaat voor de personeelsleden van de andere onderwijsniveaus, is het aangewezen het toepassingsgebied van de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs uit te breiden met de sector van de basiseducatie.

Artikel 36

Dit artikel regelt een aantal schorsingsgronden en is geïnspireerd op de wet op de arbeidsovereenkomsten. Deze artikelen vangen de leemte op die zou ontstaan met betrekking tot de schorsing van de aanstellingen.

Artikel 37

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 38

Het hoofdstuk van de vaste benoeming is op alle personeelscategorieën van toepassing behalve op het ambt van directeur. Het ambt van directeur wordt in een apart hoofdstuk geregeld.

Artikel 39

Dit decreet legt een minimaal kader vast met de voorwaarden waaraan een personeelslid moet voldoen om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming.

Een vaste benoeming gaat steeds in op 1 januari.

Het uitgangspunt voor het bepalen van het maximumpercentage van vaste benoeming, is de invoering van de vaste benoeming zonder het systeem van TBSOB. Gezien het systeem van de ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking geen toepassing vindt, zal bij het uitwerken van een alternatief systeem de nadruk op de professionalisering en begeleiding liggen. Een beperking van het percentage van de vaste benoeming en de brede inzetbaarheid van de leraren basiseducatie moet voorkomen dat er vastbenoemde personeelsleden zonder betrekking vallen. De leraren in het bezit van een professionele bachelor of een master en een bewijs van pedagogische bekwaamheid kunnen in principe in alle opleidingen en modules lesgeven.

De invoering van een maximaal percentage van vaste benoeming op centrumniveau maakt het bestuur verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van haar personeelsleden. Zij zal er moeten voor zorgen dat ze haar personeel zo optimaal mogelijk kan inzetten. Dit kan het centrumbestuur mede mogelijk maken door het personeelslid te laten herscholen. Het maximumpercentage wordt per centrum vastgelegd op 90 %. Dit betekent een percentage van 67 % t.a.v. van alle middelen (inclusief de bijkomende middelen in het kader van de taalvereisten en de vluchtelingencrisis).

Tevens wordt ervoor gekozen 90% vast te leggen voor de groep van het onderwijzend personeel t.o.v. toegekende jaarlijkse organieke vte's en een percentage van 90 % voor het ondersteunend personeel (waaronder de adjunct-directeur) t.o.v. de jaarlijks toegekende organieke puntenenveloppe. Binnen deze twee onderscheiden personeelsgroepen, benoemt het centrumbestuur het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit in het centrum.

Artikel 40

Dit artikel legt de verplichting op om een vaste benoeming schriftelijk vast te leggen met daarbij een aantal verplicht te vermelden gegevens. Dit houdt een rechtsbescherming voor het personeelslid in.

Artikel 41

Een centrumbestuur moet in bepaalde gevallen in de mogelijkheid zijn een personeelslid ambtshalve te ontslagen en dit zonder een opzeg te geven. Ter bescherming van het personeelslid moeten enkele formele handelingen gebeuren. In een sociaal vangnet wordt niet voorzien.

In de gevallen waarin de overheid niet voorziet in een sociaal vangnet, zijn de bepalingen van de wet van 20 juli 1991 van kracht. Deze wet stipuleert dat het steeds de werkgever zelf is die de aangifte moet verrichten. De werkgever stort ook de verschuldigde bijdragen aan de R.S.Z. Voor de onderwijssector is het centrumbestuur de werkgever. Het behoort dan ook tot de bevoegdheid van het centrumbestuur om in voorkomend geval de voormelde aangifte en stortingen te doen. De bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming komt ter zake niet tussen. Informatie over de bijdragen is te vinden in de omzendbrief: "De regularisatie gebeurt door de storting aan de RSZ van de bijdragen voor het werkloosheidsstelsel en het stelsel van de ZIV. Deze bijdragen, berekend op basis van de laatste activiteitswedde, dienen de noodzakelijke periode te dekken zodat de betrokkene de sociale voordelen kan genieten die door de beide stelsel worden toegekend, met name :

- voor het stelsel van de ZIV, sector uitkeringen : zes maanden;

- het werkloosheidsstelsel : naargelang van de leeftijd, het aantal vereiste arbeidsdagen om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De toepasselijke bijdragepercentages zijn deze van het kwartaal waarin de arbeidsverhouding verbroken wordt.”

Artikel 42

Onverminderd de toepassing van de definitieve ambtshalve ambtsneerlegging, moet een rechtsgrond aanwezig zijn opdat het personeelslid vrijwillig zijn ambt kan verlaten.

Een personeelslid kan zijn ambt geheel of gedeeltelijk vrijwillig neerleggen met dien verstande dat het personeelslid bij een gedeeltelijke ambtsneerlegging een minimum van 50 % vaste benoeming houdt.

Artikel 43

Een vastbenoemd personeelslid kan om dringende reden ontslaan worden. Indien het personeelslid daartegen beroep aantekent, schort dit beroep het ontslag niet op.

Aangezien er reeds een beroepsorgaan bestaat voor de personeelsleden van de andere onderwijsniveaus, is het aangewezen het toepassingsgebied van de kamer van beroep uit te breiden met de beroepen die worden ingesteld door personeelsleden van de sector van de basiseducatie.

Indien de kamer van beroep het ontslag heeft vernietigd, kan conform bestaande rechtspraak en rechtsleer een privaatrechtelijke werkgever niet verplicht worden het gewezen personeelslid opnieuw in dienst te nemen.

Echter, de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving is van toepassing op alle onderwijsniveaus behalve op het hoger onderwijs. Conform artikel 177 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs wordt de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving opgeheven met ingang van 1 september 2007, met uitzondering van artikelen 28, § 2, en 31.

Dit artikel 28 §2 stipuleert dat wanneer een Kamer van Beroep het ontslag van een vastbenoemd personeelslid vernietigt, het personeelslid de salaristoelage bekomt voor het geheel of voor een deel van de opdracht die hem ontnomen werd, alsof hij in dienstactiviteit was gebleven, en verliest de inrichtende macht de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de betrekking, zolang zij de betrekking aan een ander niet-rechthebbend personeelslid toewijst.

Het verlies van de salaristoelage voor een betrekking neemt een einde voor het bestuur:

1° ofwel op het ogenblik dat de onregelmatige handeling door de inrichtende macht is hersteld;

2° ofwel indien dezelfde of een andere inrichtende macht het benadeelde personeelslid, met zijn akkoord, overneemt;

3° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zonder geldige reden weigert een door dezelfde inrichtende macht of een andere inrichtende macht aangeboden betrekking in hetzelfde ambt met dezelfde statutaire toestand te aanvaarden;

4° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zich, om redenen vreemd aan het geschil, in de voorwaarden voor definitieve ambtsneerlegging bevindt.

De salaristoelage, die gedurende de periode tussen het onrechtmatig ontslag en de betekening aan de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor het onderwijs van de uitspraak van de kamer van beroep, aan de inrichtende macht werd toegekend, wordt van deze inrichtende macht teruggevorderd en wordt vervolgens toegekend aan het ten onrechte ontslagen personeelslid.

Vanaf de hogervermelde betekening betalen de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor onderwijs de salaristoelage rechtstreeks aan het ten onrechte ontslagen personeelslid tot op het ogenblik dat voldaan wordt aan één van de vier voorwaarden, hierboven vermeld.

Artikelen 44-45-46

Dit hoofdstuk regelt het statuut van de directeur. Met het oog op de leesbaarheid van dit decreet, bundelt dit hoofdstuk alle bepalingen die verband houden met de arbeidsvoorwaarden van een directeur.

De mogelijkheid wordt geboden het ambt te verdelen onder twee personeelsleden. Elke aanstelling wordt, net zoals het geval is bij de andere personeelsleden, schriftelijk vastgelegd.

Artikel 47

De bepalingen van dit artikel zijn het resultaat van een akkoord tussen werkgevers en de representatieve vakorganisaties. In tegenstelling tot de aanwerving van andere personeelsleden, kan een centrumbestuur met oog op het verzekeren van de continuïteit van de werking ervoor kiezen een directeur bij aanwerving aan te stellen voor onbepaalde duur.

Artikel 48

Er zijn drie mogelijkheden om het ambt van directeur tijdelijk toe te wijzen:

- ofwel indien de titularis tijdelijk afwezig is;
- ofwel als tijdelijke in afwachting van een vaste benoeming;
- ofwel bij een tekort op de arbeidsmarkt met die nuancering dat de directeur steeds wordt aangesteld voor bepaalde duur.

Artikel 49

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 50

De tijdelijke aanstelling eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht conform de regeling die bestaat voor de andere personeelscategorieën.

Artikel 51

Ook een directeur moet de mogelijkheid hebben zijn ambt vrijwillig neer te leggen. De juridische regeling is dezelfde als de regeling die wordt ingeschreven voor de andere personeelsleden.

Artikel 52

Deze artikelen regelen de beëindiging van de tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur op initiatief van de directeur. Ook deze regeling is geïnspireerd door de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 53

Een tijdelijk aangestelde directeur kan, net al de overige personeelscategorieën, om dringende reden ontslaan worden.

Artikel 54

Dit artikel regelt een aantal schorsingsgronden en is geïnspireerd op de wet op de arbeidsovereenkomsten. Deze artikelen vangen de leemte op die zou ontstaan met betrekking tot de schorsing van de aanstellingen en de schorsing van de opzeggingstermijnen.

Artikel 55

Een directeur komt in aanmerking voor vaste benoeming indien aan een aantal voorwaarden zijn voldaan.

Indien een directeur aan alle voorwaarden voldoet, maar geen vacante betrekking voorhanden is, dan gebeurt de vaste benoeming van zodra de betrekking vacant wordt.

Artikel 56

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 57

De mogelijkheid wordt geboden om vrijwillig af te zien van een vaste benoeming als directeur en terug te vallen op het voorafgaande ambt. Dit vanuit de filosofie personeelsleden te stimuleren het ambt van directeur op te nemen en de kans te bieden na te gaan of ze daartoe de nodige competenties bezitten.

In het geval dat op dit moment het maximum percentage vaste benoeming is bereikt, mag hiervan afgeweken worden. Hierna zal het centrubestuur enkel kunnen vast benoemen indien dit binnen het percentage mogelijk is.

Artikel 58

Een centrubestuur moet in bepaalde gevallen in de mogelijkheid zijn een directeur ambtshalve te ontslagen en dit zonder een opzeg te geven. Ter bescherming van het personeelslid moeten enkele formele handelingen gebeuren.

Artikel 59

Een vastbenoemd directeur kan, net als alle andere vastbenoemde personeelsleden, om dringende reden worden ontslaan.

Artikelen 60-61-62

Om de mobiliteit van de personeelsleden in de sector basiseducatie te stimuleren, is het mogelijk een andere opdracht op te nemen binnen de sector maar ook buiten de sector.

Het is mogelijk om een tijdelijke opdracht op te nemen in het eigen of een ander centrum voor basiseducatie evenals in een ander onderwijsniveau. Ook een opdracht in een hogeschool behoort tot de mogelijkheden.

Daartoe kan het centrumbestuur een verlof toekennen in hoofde van het personeelslid.

Enkele voorbeelden:

- Een leraar basiseducatie neemt een verlof TAO op om tijdelijk het ambt van stafmedewerker op te nemen in het eigen centrum;
- Een leraar basiseducatie in cbe x neemt een verlof TAO op om tijdelijk het ambt van leraar op te nemen in cbe y;
- Een leraar basiseducatie neemt een verlof TAO op om tijdelijk het ambt van leraar secundair volwassenonderwijs op te nemen in een centrum voor volwassenenonderwijs.
- Een directeur neemt een verlof TAO op om tijdelijk het ambt van leraar basiseducatie op te nemen in een ander centrum.

Aangezien de sector met eigen middelen contracturen inricht (niet-organieke omkadering), moet de mogelijkheid bestaan voor een vastbenoemd personeelslid om een opdracht in die contracturen op te nemen en dit via het systeem van een tijdelijke andere opdracht. Het centrum richt een betrekking in op basis van het principe 'Personeel werkingsbudget' (PWB) waarna het vastbenoemd personeelslid een tijdelijke andere opdracht neemt en deze de PWB-opdracht presteert. Het centrumbestuur betaalt voor die betrekking de loonkost terug aan het Vlaams ministerie voor Onderwijs en Vorming. Op die manier hebben deze personeelsleden dezelfde rechten als tijdelijken van bepaalde duur.

Net zoals dat het geval is in de andere onderwijsniveaus, gebeurt een dergelijke tijdelijke andere opdracht steeds op verzoek van het personeelslid.

Artikelen 63-64

Het personeelslid dat een tijdelijke andere opdracht opneemt, wordt tijdens die periode als een tijdelijk personeelslid beschouwd. Ook wat betreft de beëindiging van deze tijdelijke andere opdracht gelden de regels van de tijdelijke aanstelling.

Artikel 65

In afwijking van het voorgaande artikel, wordt het personeelslid tijdens de periode van het opnemen van een tijdelijke opdracht wel als vastbenoemd personeelslid beschouwd voor bepalingen inzake het bevallingsverlof, het verlof wegens bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming, het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, met inbegrip van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van en naar het werk en van beroepsziekten. Ook voor wat betreft de anciënniteit voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte of gebrekkigheid en voor het toekennen van een vergoeding wegens begrafeniskosten.

Een vastbenoemd personeelslid dat een verlof opneemt voor het uitoefenen van een andere opdracht wordt steeds aangesteld voor bepaalde duur in de tijdelijke andere opdracht.

Dit zal er ook voor zorgen dat de mobiliteit tussen de verschillende onderwijsniveaus een stimulans kent. De opgesomde rechten blijven in hoofde van het vastbenoemd personeelslid behouden ongeacht naar welk onderwijsniveau hij gaat om een tijdelijke andere opdracht op te nemen. De enige uitzondering is het uitoefenen van een tijdelijke andere opdracht bij een hogeschool. In dat geval zal het personeelslid als zuiver tijdelijke

beschouwd worden in die opdracht en zal hij geen aanspraak kunnen maken op dergelijke rechten.

Artikel 66

Een machtiging wordt voorzien om de Vlaamse Regering te bevoegdheid te verlenen de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid te regelen.

Artikel 67

Door onderwijsdecreet XIV hebben de zogenaamde detacheringen sinds het schooljaar 2003-2004 een decretale basis in de decreten rechtspositie (art. 77quater in het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs en art. 51quater in het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs). Het decreet rechtspositie maakt een onderscheid tussen een verlof wegens opdracht en een verlof wegens bijzondere opdracht.

Artikelen 68-69

Het gaat om een verlof wegens opdracht waarvoor de dienst die de detachering aanvraagt, de loonkost moet terugbetalen aan het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming.

De Vlaamse Regering zal de voorwaarden regelen en dit zowel t.a.v. de dienst of het project die de detachering aanvraagt als t.a.v. het personeelslid en de instelling waar deze laatste is tewerkgesteld.

Artikel 70

De verlopen wegens bijzondere opdracht bestaan uit een aantal categorieën zoals de detacheringen voor de pedagogische begeleidingsdiensten, de Europese scholen, de examencommissies van de Vlaamse gemeenschap, ...

De decreetgever vindt deze projecten dermate belangrijk dat de loonkost gedragen wordt door het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming. De personeelsleden ondervinden bij het nemen van dit verlof geen negatieve gevolgen voor de administratieve of geldelijke rechtspositie.

Ook voor de personeelsleden van de sector van de basiseducatie worden deze detacheringen mogelijk.

Artikelen 71-72

Het doel van een herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid is, door meer en beter overleg en advies, bij te dragen tot een volwaardige en duurzame tewerkstelling in het onderwijs en dat binnen de mogelijkheden van zowel het personeelslid als de onderwijsinstelling. Deze regeling biedt een kader waarbinnen de werkgevers in het onderwijs, gesteund door de expertise van de betrokken artsen, een zorgzaam en sociaal personeelsbeleid kunnen voeren, waarbij ook de personeelsleden geresponsabiliseerd worden.

Er wordt een procedure bepaald voor:

- enerzijds een personeelslid dat bij beslissing van MEDEX definitief ongeschikt bevonden is voor de uitoefening van zijn gewone werkzaamheden, maar wel geschikt bevonden is voor een specifieke functie of voor tewerkstelling onder bepaalde voorwaarden;

-anderzijds een personeelslid dat een beroep doet op de procedure tot re-integratie zoals bepaald in de wetgeving over het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Artikel 73

Een personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt verklaard is voor de verdere uitvoering van zijn functie, kan op eigen initiatief een aanvraag doen tot re-integratie in een aangepaste werkomgeving. Deze procedure tot re-integratie steunt op de artikelen 39 tot 41 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Artikel 74

De procedure tot re-integratie wordt opgestart door het organiseren van een overleg tussen volgende betrokken partijen: het centrumbestuur, het personeelslid en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De geneesheer formuleert na dit overleg een advies aan het centrumbestuur. Ook het personeelslid moet kennis krijgen van dit advies.

Artikel 75

Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer inhoudt dat het betrokken personeelslid voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen en als het schoolbestuur en het personeelslid ermee akkoord gaan om dat advies te volgen, sluiten het schoolbestuur en het betrokken personeelslid een schriftelijke overeenkomst betreffende de vorm van tewerkstelling.

Artikel 76

Wanneer de procedures als uitgeput moeten beschouwd worden zonder dat ze tot een tewerkstelling van het personeelslid hebben geleid, kan het schoolbestuur het personeelslid de uitvoering van het ambt waarvoor hij definitief arbeidsongeschikt is, ontzeggen. Dat leidt niet meteen tot ontslag. Het personeelslid heeft immers wellicht nog recht op bezoldigd ziekteverlof of kan er ook bv. voor opteren een verlof of afwezigheid aan te vragen.

Artikel 77

Met het oog op een nieuwe vaste benoeming zal het personeelslid een proeftijd moeten doorlopen. De afspraken hierover worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. Op het einde van de proeftijd wordt beslist of het personeelslid de proefperiode succesvol heeft volbracht. Is dit het geval, dan is de nieuwe vaste benoeming een feit. Indien dit niet het geval is, wordt het ambt hem ontzegd.

Artikel 78

De nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarvoor het personeelslid voorheen vast benoemd was en de onmiddellijke vaste benoeming in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume. In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming, vindt de nieuwe vaste benoeming plaats ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vast benoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

Na de nieuwe vaste benoeming is de regelgeving met betrekking tot het nieuwe ambt van vaste benoeming volledig op het personeelslid van toepassing.

Artikel 79

Een nieuwe vaste benoeming is eveneens mogelijk voor een personeelslid aan wie geen proefperiode aangeboden kan worden omdat het personeelslid al deeltijds in het ambt vast benoemd is. Het centrumbestuur bepaalt dan de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming, die op de eerste dag van een maand moet liggen.

Artikel 80

De ontwikkelcyclus in de sector basiseducatie is vooral bedoeld om de competenties van personeelsleden te ontwikkelen door hen zoveel mogelijk op te volgen en te begeleiden tijdens hun loopbaan. Dit houdt een intensieve opvolging in voor de starters om daarna een goed functionerend personeelslid het volste vertrouwen te schenken en te helpen in de verdere professionele ontwikkeling. Dit is ook van belang om personeelsleden te stimuleren en te ondersteunen in hun jobtevredenheid.

Een personeelslid krijgt een introductieproces dat start met een introgesprek waarbij de verwachtingen van de leraar scherper worden gesteld. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van het functieprofiel en het competentieprofiel. Kort daarna gaat een lesobservatie door waarna een evolutiegesprek zal doorgaan met het oog op verdere coaching. De afspraken hierover liggen vast in een verslag.

De decretale verankering blijft minimaal aangezien de sector ervoor kiest afspraken hierover te maken op sectorniveau. Dit zorgt voor meer coherentie en verhindert versnippering binnen de sector van de basiseducatie.

Evaluatie komt slechts op bepaalde momenten in de loopbaan aan bod.

Artikel 81

De focus ligt op coaching in de ontwikkelcyclus. De coach-evaluator doorloopt de formele ontwikkelcyclus met het personeelslid en coacht en evalueert. Ingeval de directeur als coach-evaluator optreedt zal een lid van de Raad van Bestuur van het centrum optreden als tweede evaluator.

De kwaliteitsbewaker bewaakt het correcte verloop van het proces van de ontwikkelcyclus. De kwaliteitsbewaker is een lid van de Raad van Bestuur. Hij tekent mee het evaluatieverslag en let hierbij op de formele procedure. Dit geldt voor elk evaluatiemoment in de ontwikkelcyclus of de bijsturingscyclus.

In sommige gevallen kan de tweede evaluator ook de rol van kwaliteitsbewaker opnemen. Dat zal vooral het geval zijn bij het evalueren van het middenkader (adjunct-directeur) en de directeur.

De tweede evaluator heeft een arbitrage rol en is de hiërarchische meerdere van de coach-evaluator. De tweede evaluator treedt enkel op tijdens de bijsturingscyclus.

Artikel 82

Deze regeling maakt het mogelijk dat een stafmedewerker een personeelslid in een wervingsambt kan coachen en evalueren.

Voor wat betreft de tweede evaluator is ook een hiërarchisch rangorde van toepassing zodat zeker één evaluator een hogere rang heeft.

Artikel 83

Opdat elk personeelslid in de sector basiseducatie weet wat er van hem/haar wordt verwacht, is er nood aan een geïndividualiseerde functiebeschrijving. Dit document is de toetssteen bij een evaluatie van het personeelslid. In functiebeschrijving is een plaats voor taakdoelstellingen, ontwikkelingsdoelstellingen en de centrum specifieke doelstellingen.

Het functieprofiel en de door de sector opgestelde competentieprofielen zijn de basis voor de functiebeschrijving. De profielen zelf zijn geen evaluatie-instrumenten.

Artikel 84

Een personeelslid behoort tot één van de drie cycli al naargelang de anciënniteit die het personeelslid heeft opgebouwd op 1 september van een schooljaar. Tijdens elke cyclus wordt er een evolutiegesprek en een planningsgesprek gehouden. De eerste twee cycli worden afgesloten met een evaluatiegesprek.

Artikel 85

Nadat de coach-evaluator aan een personeelslid een eerste evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" toekent, start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op. Deze bijsturingscyclus duurt maximaal zes maanden. Deze cyclus kan derhalve korter zijn.

Artikel 86

Er wordt gekozen voor een intense begeleiding en evaluatie tijdens de eerste jaren van tewerkstelling. Daarna is er geen verplichting om de goed functionerende personeelsleden nogmaals te evalueren maar het kan wel tot de mogelijkheden behoren. Dit sluit niet uit dat het centrum de nodige planning- en evolutiegesprekken organiseert.

Een bijsturingscyclus wordt steeds beëindigd met een evaluatiegesprek.

Artikel 87

Het is de coach-evaluator die de spilfiguur is in de evaluatieprocedure. Hij is degene die het gesprek voert met het personeelslid en daar een verslag van maakt.

Het evaluatiegesprek heeft als doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren waar dit nodig is en het te ondersteunen. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten maar de eventueel te verbeteren punten van het personeelslid duidelijk zijn. Het evaluatiegesprek kan bijgevolg aanleiding geven tot het bijsturen naar de toekomst toe en het kan leiden tot nieuwe, duidelijke afspraken.

De kwaliteitsbewaker tekent elk evaluatieverslag en is mede verantwoordelijk voor het opstellen van het evaluatieverslag.

De tweede evaluator treedt slechts op ingeval van een bijsturingscyclus.

De procedure is tegensprekelijk: het personeelslid kan zijn opmerkingen op het evaluatieverslag maken en aan het dossier laten toevoegen. Hij stuurt deze opmerkingen

binnen 7 kalenderdagen na het ontvangen van het evaluatieverslag naar de coach-evaluator en de kwaliteitsbewaker. Deze laatste voegen geen commentaar meer toe.

Indien de kwaliteitsbewaker een niet-correct verloop bij een positieve evaluatie vaststelt, kan een terugkoppeling naar het centrumbestuur gebeuren met het oog op een verbetering van de uitvoering van de procedures.

Artikel 88

Ieder personeelslid heeft het recht een beroep in te stellen tegen de evaluatiebeslissing met conclusie "onvoldoende". Dit beroep moet ingesteld worden bij het college van beroep dat werd opgericht voor de behandeling van dergelijke dossiers van personeelsleden uit de andere onderwijsniveaus.

Bedoeling is om de sector basiseducatie hierbij te laten aansluiten.

Het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen. Dit voorschrift zorgt voor een zekere uniformiteit en is in het belang van de goede werking.

Artikel 89

Dit artikel bepaalt wanneer een evaluatie met een onvoldoende definitief is. Ofwel tekent het personeelslid geen beroep aan en dan is de evaluatie na het verstrijken van de beroepstermijn definitief ofwel tekent het personeelslid beroep aan en is de evaluatie pas definitief na de uitspraak van het college van beroep.

Artikel 90

Het centrumbestuur kan bij personeelsleden met een tijdelijke aanstelling tot ontslag overgaan omwille van één evaluatie onvoldoende met daaraan gekoppeld een onvoldoende op het einde van de bijsturingscyclus.

Bij vastbenoemde personeelsleden is de regeling strikter: het centrumbestuur zal tot ontslag moeten overgaan wanneer het personeelslid twee opeenvolgende onvoldoendes of drie in de loopbaan heeft verzameld. Immers, het ontslag van vastbenoemden is enkel mogelijk naar aanleiding van het slecht functioneren dat zijn weergave vindt in de evaluatie. Daarnaast is een ontslag om dringende reden mogelijk bij zeer zware ernstige feiten.

Artikelen 91-92

Indien het centrumbestuur een personeelslid ontslaat op basis van de resultaten van een ontwikkelcyclus, dan is zij ertoe gehouden een opzegtermijn te geven aan het personeelslid en dient zij een aantal formele vereisten te vervullen. Dit is zowel voor personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde of onbepaalde duur als voor vastbenoemde personeelsleden het geval. Het is eenzelfde regeling als in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Het centrumbestuur heeft de mogelijkheid het personeelslid een opzeg te geven of een verbrekingsvergoeding te betalen die overeenstemt met het salaris dat zou verworven worden gedurende de opzegperiode.

Het centrumbestuur betaalt de verbrekingsvergoeding met eigen middelen. Dit stemt overeen met het brutosalaris dat zou verworven worden gedurende de opzegperiode.

Artikel 93

Dit artikel is geïnspireerd op de wet op de arbeidsovereenkomsten. Dit artikel vangt de leemte op die zou ontstaan met betrekking tot de schorsing van de opzeggingstermijnen.

Artikel 94

De Vlaams Regering wordt gemachtigd de nadere bepalingen met betrekking tot de bekwaamheidsbewijzen, de vakantieregeling, de verlofregeling en de terugbetaling van de vervoerskosten van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en terug te bepalen.

In afwachting dat de Vlaamse Regering hieraan uitvoering geeft, blijven de bestaande bepalingen van toepassing die op de datum van de inwerkingtreding van dit decreet gelden.

Voor wat betreft de vakantie – en verlofregeling wordt niet geraakt aan de huidige reglementering.

Artikel 95

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikelen 96-97

Om dubbele regelgeving te vermijden, worden de artikelen van het volwassenenonderwijs die in het decreet rechtspositie basiseducatie worden opgenomen, opgeheven.

Artikel 98

In het huidige decreet volwassenenonderwijs bestaat het personeelskader van de basiseducatie uit drie categorieën:

- de contractuelen departement onderwijs (codo's)
- de personeelsleden die aangesteld worden in de functies waarvan de financiering door het centrum zelf gebeurt d.m.v. werkingsmiddelen of eigen middelen (niet-codo's);
- de zuivere contractuele personeelsleden (bv. onderhoudspersoneel) die niet in de gekende functies aangesteld worden.

Na de inwerkingtreding van het decreet rechtspositie basiseducatie blijven nog 2 categorieën over:

- statutaire personeelsleden: zowel tijdelijken als vastbenoemden die onder het toepassingsgebied van het decreet vallen;
- contractuele personeelsleden die onder toepassingsgebied van de wet op de arbeidsovereenkomsten vallen.

Artikelen 99-100

Om dubbele regelgeving te vermijden, worden de artikelen van het volwassenenonderwijs die in het decreet rechtspositie basiseducatie worden opgenomen, opgeheven.

Artikel 101

Net als in alle onderwijsniveaus het geval is, kan ook de sector basiseducatie met haar werkingsmiddelen of andere middelen personeel aanwerven. In deze sector is dergelijk systeem van groot belang aangezien deze sector ook vaak met andere middelen contracturen inricht (niet-organieke omkadering). Dit zorgt ervoor dat een personeelslid dat in een dergelijke PWB-betrekking wordt aangeworven, toch rechten als tijdelijk personeelslid opbouwt. Een vaste benoeming in dergelijke betrekking is evenwel onmogelijk.

Artikel 102

Om dubbele regelgeving te vermijden, worden de artikelen van het volwassenenonderwijs die in het decreet rechtspositie basiseducatie worden opgenomen, opgeheven.

Dit betreft de regeling van de taalvereisten.

Artikel 103

De wijzigingen aan artikel 177 van het decreet volwassenenonderwijs zorgen ervoor dat de sector basiseducatie onder het toepassingsgebied valt van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving en dit meer bepaald onder het toepassingsgebied van artikel 28 §2.

Artikel 104

Enkel voor de personeelsleden die tijdens kalenderjaren 2014, 2015 en 2016 effectief tewerkgesteld waren in een centrum voor basiseducatie in een functie of een nieuwe aanstelling in 2017 kregen, worden alle diensten die vanaf 1 september 2008 tot 1 januari 2018 worden gepresteerd, en dit zowel de codo als niet-codo diensten, beschouwd als dienstanciënniteit. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het overeenstemmende ambt.

Voor de diensten gepresteerd in de periode voor 1 september 2008 worden de diensten die opgenomen zijn in de geldelijke anciënniteit in het besluit van 24 juli 2009 als dienstanciënniteit beschouwd. Indien een personeelslid aan deze voorwaarde van effectieve tewerkstelling voldoet, dan wordt derhalve alle dienstanciënniteit die ook opgenomen is in de geldelijke anciënniteit, meegenomen in het statuut.

Dit betekent dat wie niet binnen de vermelde periode heeft gewerkt, zijn dienstanciënniteit niet kan valideren met het oog op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur of een vaste benoeming in het statuut rechtspositie basiseducatie. De dienstanciënniteit zal opnieuw moeten opgebouwd worden.

Dit artikel is ook van toepassing op de gesubsidieerde contractuelen (gesco's Brussel) die effectief waren tewerkgesteld in een functie in een centrum voor basiseducatie.

Artikel 105

In het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs werd een overgangsmaatregel voorzien voor de personeelsleden die voor 1 september 2009 werden aangesteld op basis van de wet houdende de taalregeling in het onderwijs van 30 juli 1963. Indien deze personeelsleden opnieuw werden aangesteld, werden ze geacht te voldoen aan de taalvereisten.

Deze overgangsmaatregel wordt opnieuw opgenomen: indien het personeelslid in 2017 werd aangesteld op grond van de vroegere overgangsmaatregel, voldoet het

personeelslid vanaf 1 januari 2018 aan de taalvereisten zoals bepaald in de artikelen 28 tot 30 van dit decreet.

Artikel 106

Eenzelfde overgangsmaatregel werd in het decreet volwassenenonderwijs voorzien m.b.t. de bekwaamheidsbewijzen: het personeelslid dat op 1 september 2008 opnieuw in dienst werd genomen en niet in het bezit was het bekwaamheidsbewijs voor een functie, werd bij wijze van overgangsmaatregel geacht in het bezit te zijn van het bekwaamheidsbewijs.

De overgangsmaatregel wordt ook in dit decreet opgenomen en gaat wat breder. Een personeelslid dat in 2017 tewerkgesteld is voor onbepaalde duur, wordt vanaf 1 januari 2018 geacht in het bezit te zijn van het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Voorwaarde is wel dat het personeelslid deze overgangsmaatregel behoudt zolang hij ononderbroken in dienst blijft in hetzelfde ambt in een centrum.

Artikel 107

Dit artikel maakt mogelijk dat de contractuelen, gesubsidieerd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (gesco's Brussel), die vanaf 1 januari 2018 tewerkgesteld zijn in een functie in een centrum hun diensten beschouwd zien als dienstanciënniteit. Voor het verleden worden deze diensten conform artikel 103 tevens beschouwd als dienstanciënniteit.

Dit betekent dat zij, mits voldaan wordt aan de voorwaarden in het decreet, de mogelijkheid hebben in te stappen in het statuut, zij het dat in dat geval geen enkel link meer met het gesco-statuuut kan bestaan.

Artikel 108

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van het decreet. Een bepalingen gaat in vanaf 1 september 2017 met het oog op het vlot organiseren van vaste benoemingen op 1 januari 2018. De centra zullen de betrekkingen tijdig moeten meedelen aan alle personeelsleden van het centrum.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS