

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2006-2007

8 juni 2007

ONTWERP VAN DECREET

**houdende dringende maatregelen
met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie in het onderwijs**

INHOUD

	Blz.
Memorie van toelichting	3
Voorontwerp van decreet betreffende het onderwijs XVII, artikel V.7, van 30 maart 2007	19
Protocol nr. 20 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in de vergaderingen van het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs op 15 mei 2007 ..	23
Voorontwerp van decreet van 1 juni 2007	29
Advies van de Raad van State	71
Protocol nr. 389 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in de vergaderingen van het Overkoepelend Onderhandelingscomité Vrij Gesubsidieerd Onderwijs op 15, 22, 29 mei en 5 juni 2007	81
Protocol nr. 624 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in de gemeenschappelijke vergaderingen van Sectorcomité X en van onderafdeling “Vlaamse gemeenschap” van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten op 15, 22 en 29 mei en 5 juni 2007	93
Ontwerp van decreet	107

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

I. ALGEMENE INLEIDING

Dit decreet bevat een aantal maatregelen m.b.t. de invoering vanaf 1 september 2007 van een evaluatiesysteem in het onderwijs, met uitzondering van het hoger onderwijs. Deze maatregelen geven uitvoering aan de bepalingen die ter zake zijn opgenomen in cao VIII die op 5 oktober 2006 werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties FCSOD en VSOA. Het GO! en de representatieve verenigingen van inrichtende machten ondertekenden ter zake een nota van inhoudelijke instemming.

Evaluatie moet een sleutelement vormen in het personeelsbeleid van een hedendaagse onderwijsinstelling. Dit instrument zorgt voor een billijke beoordeling en betere waardering van de prestaties van het personeel. Op grond van een nauwkeurige en objectieve inschatting van de geschiktheid, de inzet, de prestaties en de verdiensten moet de evaluator een oordeel vellen over de wijze waarop een personeelslid in de uitgeoefende functie presteert.

Evaluatie mag in geen geval repressief zijn. Het positief in toepassing brengen van de personeelsevaluatie betekent dat het personeel erkenning krijgt voor zijn inzet en voldoening vindt in het werk. Dit weer spiegelt zich in de kwaliteit en de resultaten van de school.

Evaluatie mag zeker ook geen momentopname zijn, maar vormt eerder een procesmatig gebeuren, waarvan bovenal ook ondersteuning en begeleiding deel uitmaken.

II. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**HOOFDSTUK II****Basisonderwijs****Artikel II.1**

Dit artikel breidt de bevoegdheden van een scholengemeenschap uit, zodat er algemene afspraken kunnen worden gemaakt op het niveau van de scholengemeenschap m.b.t. functiebeschrijvingen en evaluatie.

Artikel II.2

De bepalingen inzake functiebeschrijvingen worden voor alle onderwijsniveaus ingeschreven in de decreten rechtspositie. Daarom worden de bestaande bepalingen in het decreet basisonderwijs opgeheven.

HOOFDSTUK III**Hoger onderwijs****Artikel III.1**

Een van de mogelijkheden om een benoeming te beëindigen is bij ontslag om dringende redenen. Deze vorm van ontslag behoort op dit moment tot de gevallen waarbij de benoeming van rechtswege en zonder vooropzeg eindigt. Dat heeft niet enkel tot gevolg dat het personeelslid onmiddellijk en zonder opzeg het werk verliest. Het personeelslid heeft ook geen recht op werkloosheidsuitkeringen en de verzekeraarbaarheid in de ziekteverzekering is problematisch. Door de wijzigingen aan artikel 93 blijft de mogelijkheid van een ontslag om een dringende reden – de formulering is aangepast aan de bewoordingen uit de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 – behouden, maar wordt er een sociaal vangnet voorzien. Het hogeschoolbestuur betaalt de werkgevers- en werknemersbijdragen die nodig zijn voor de opname van het betrokken personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen en de moederschapsbescherming.

In de praktijk heeft het betrokken personeelslid na de beëindiging van de arbeidsverhouding 30 dagen de tijd om een attest van tewerkstelling, een attest dat het als werkzoekende is ingeschreven of een attest van het ziekenfonds voor te leggen. Daarna kunnen de nodige bijdragen aan de RSZ gestort worden.

HOOFDSTUK IV**Inspectie en begeleiding****Artikel IV.1**

Net als in het onderwijs leidt een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' voor een tijdelijk aangesteld lid van de inspectie tot een ambtshalve ontslag zonder opzeg. Voor de tot de proeftijd toegelaten en vastbenoemde leden van de inspectie was

dit reeds in het decreet ingeschreven. Deze aanvulling vult de bestaande legistische lacune in voor de tijdelijke personeelsleden.

HOOFDSTUK V

Rechtspositie onderwijspersoneel

Artikel V.1

Voor de toepassing van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs wordt de scholengroep beschouwd als een instelling, voor zover het gaat om personeelsleden die op basis van de puntenveloppe – die aan het gemeenschapsonderwijs wordt toegekend ter uitvoering van de rekenplichtigheid – worden aangesteld in een betrekking van administratief medewerker in een scholengroep en voor de vastbenoemde personeelsleden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel.

Artikelen V.2, V.3, V.30 en V.31

De aanpassingen in deze artikelen hebben betrekking op de gevolgen van een ontslag van een personeelslid t.a.v. de principes betreffende de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

De gevolgen zijn verschillend naargelang de situatie van het personeelslid.

In de eerste situatie is het personeelslid tijdelijk aangesteld voor bepaalde duur en is hij de diensten die nodig zijn om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, nog aan het opbouwen.

In de tweede situatie is het personeelslid al tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur of heeft hij het recht al verworven.

In een laatste situatie tenslotte gaat het om een vastbenoemd personeelslid.

De wijzigingen maken onderscheid tussen twee wijzen van ontslag:

1° het personeelslid wordt ontslagen ingevolge een tuchtmaatregel of omwille van dringende redenen

- het ontslag van het personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur heeft in eerste instantie impact op de instelling van de inrichtende macht waar het personeelslid wordt ontslagen. De inrichtende macht kan de redenen voor het ontslag ook als voldoende zwaarwichtig beschouwen om het ontslag te laten gelden voor meerdere of voor al haar instellingen. In dat geval heeft het ontslag natuurlijk gevolg t.a.v. alle instellingen van de inrichtende macht.

De diensten die het personeelslid vóór het ontslag presteerde in de instelling of in alle instellingen van de inrichtende macht, komen niet meer in aanmerking voor de berekening van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur;

- het ontslag van een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur of het recht heeft verworven, heeft tot gevolg dat de diensten die het personeelslid presteerde vóór het ontslag, niet meer in aanmerking komen voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instellingen van de inrichtende macht of desgevallend in de scholengemeenschap. Dit leidt dan tot het verlies van de aanstelling van doorlopende duur en het recht in alle instellingen van de inrichtende macht of desgevallend voor de scholengemeenschap;
 - het ontslag van een vastbenoemd personeelslid heeft tot gevolg dat de diensten die het personeelslid vóór het ontslag presteerde, niet meer in aanmerking komen voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instellingen van de inrichtende macht of desgevallend in de scholengemeenschap.
- Het personeelslid kan dus geen beroep meer doen op deze diensten om in een instelling van de inrichtende macht, desgevallend de scholengemeenschap, eventueel het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen;
- als een personeelslid dat werd ontslagen ingevolge een tuchtmaatregel of omwille van dringende redenen, nadien toch terug in dienst wordt genomen door de inrichtende macht, kan het slechts opnieuw aanspraak maken op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als het opnieuw in dienst genomen wordt via een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en op die wijze opnieuw de nodige dienstanciënniteit opbouwt

om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verkrijgen.

Hij kan daarbij evenwel ook geen beroep doen op de diensten die hij vóór zijn ontslag heeft opgebouwd in andere instellingen van de inrichtende macht of de scholengemeenschap, om op die wijze het recht op een aanstelling van doorlopende duur opnieuw op te eisen. Het personeelslid kan dus slechts terug een aanstelling van doorlopende duur verkrijgen in een instelling van de inrichtende macht, desgevallend de scholengemeenschap, als het expliciet opnieuw in dienst wordt genomen door de inrichtende macht die het heeft ontslagen en op basis van prestaties die hij na het ontslag levert in een of meerdere instellingen van de inrichtende macht of van de scholengemeenschap;

2° het personeelslid wordt ontslagen ingevolge de bepalingen m.b.t. evaluatie ‘onvoldoende’.

Voor de bepalingen inzake functiebeschrijving en evaluatie wordt in het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd vrij onderwijs de pedagogische entiteit beschouwd als één instelling.

Een personeelslid kan dus voor een ambt een functiebeschrijving krijgen die geldt voor de volledige pedagogische entiteit (de facto dan voor twee instellingen) en wordt ook geëvalueerd op basis van die functiebeschrijving. Bij een eventuele evaluatie ‘onvoldoende’ gelden de gevolgen dan ook voor de volledige pedagogische entiteit, en dus voor de beide instellingen die de pedagogische entiteit vormen:

- een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en in een instelling een definitieve evaluatie ‘onvoldoende’ krijgt, wordt ontslagen in die instelling voor het ambt waarvoor hij de evaluatie ‘onvoldoende’ kreeg.

De diensten die het personeelslid vóór het ontslag presteerde in het ambt waarvoor het werd ontslagen in de instelling of in andere instellingen van de inrichtende macht of desgevallend de scholengemeenschap, komen niet meer in aanmerking voor de berekening van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in het ambt van ontslag in de instelling waar het werd ontslagen.

Het personeelslid behoudt wel zijn prestaties in andere instellingen van de inrichtende macht, desgevallend de scholengemeenschap, en kan deze

aanwenden om in die andere instellingen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen;

- een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur en in een instelling voor een bepaald ambt twee opeenvolgende definitieve evaluaties ‘onvoldoende’ heeft gekregen of in een instelling voor een bepaald ambt drie evaluaties ‘onvoldoende’ krijgt in zijn loopbaan, wordt ontslagen in die instelling en voor dat ambt.

Dit personeelslid verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar hij ontslagen is en dit voor het ambt waarvoor het ontslag is gegeven. Hij kan ook geen beroep meer doen op de diensten die hij in dat ambt heeft opgebouwd in andere instellingen van de inrichtende macht of de scholengemeenschap, om op die wijze het recht op een aanstelling van doorlopende duur in de instelling van ontslag opnieuw op te eisen in het ambt waarvoor hij eerder werd ontslagen.

Het ontslag heeft echter geen effect op eventuele aanstellingen van doorlopende duur in andere instellingen van de inrichtende macht of scholengemeenschap, ook niet als die steunen op diensten die werden gepresteerd in de instelling waar het personeelslid werd ontslagen.

Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur en in een instelling voor een welbepaald ambt een definitieve evaluatie ‘onvoldoende’ krijgt, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling en voor het ambt in kwestie;

- een personeelslid dat vast benoemd is en in een instelling voor een bepaald ambt twee opeenvolgende definitieve evaluaties ‘onvoldoende’ heeft gekregen of in een instelling voor een bepaald ambt drie evaluaties ‘onvoldoende’ krijgt in zijn loopbaan, wordt ontslagen in die instelling en voor dat ambt.

Dit personeelslid kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde niet meer aanwenden voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar hij ontslagen is en dit voor het ambt waarvoor het ontslag is gegeven. Hij kan ook geen beroep meer doen op de diensten

die hij in dat ambt heeft opgebouwd in andere instellingen van de inrichtende macht of de scholengemeenschap, om op die wijze het recht op een aanstelling van doorlopende duur in de instelling van ontslag opnieuw op te eisen in het ambt waarvoor hij eerder werd ontslagen.

Het ontslag heeft echter geen effect op eventuele aanstellingen van doorlopende duur in andere instellingen van de inrichtende macht of scholengemeenschap, ook niet als die steunen op diensten die werden gepresteerd in de instelling waar het personeelslid werd ontslagen;

- als een personeelslid dat werd ontslagen, nadien toch terug in dienst wordt genomen door de inrichtende macht, kan het opnieuw aanspraak maken op de dienstanciënniteit die het vóór het ontslag opbouwde.

Artikel V.4

De beoordeling van een tijdelijk personeelslid in het gemeenschapsonderwijs, geldt alleen voor personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur.

De procedure m.b.t. de tijdelijke beoordeling is niet meer van toepassing op de tijdelijke personeelsleden voor wie de nieuwe bepalingen inzake evaluatie gelden. Met ingang van 1 september 2007 zijn dit de personeelsleden die aangesteld zijn in het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs of een CLB. Vanaf 1 september 2009 – als de bepalingen inzake evaluatie ook van kracht worden in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs en de internaten – zal dit artikel worden opgeheven.

Artikelen V.5 en V.29

Technische aanpassingen. De verwijzingen worden aangepast conform de aanpassingen die door dit decreet worden aangebracht.

Artikel V.32

In het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs wordt artikel 24 aangepast.

Dit artikel laat toe dat een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van 30 dagen.

Het ontslag wordt beperkt tot feiten die slaan op een tekortkoming van de plichten waartoe het personeelslid gehouden is.

Dit ontslag kan dus niet worden aangewend voor feiten die vallen binnen de afspraken m.b.t. de functiebeschrijving van het personeelslid. Hiervoor moet worden gebruik gemaakt van de procedure van evaluatie.

Het ontslag moet schriftelijk worden meegedeeld aan het betrokken personeelslid en moet gemotiveerd worden door de ontslaggever.

Een voorheen vastbenoemd personeelslid dat tot een tijdelijke aanstelling werd teruggezet ingevolge een eerder uitgesproken tuchtmaatregel, heeft recht op een opzeggingstermijn die voldoende lang is om hem toe te laten aanspraak te maken op een uitkering in het kader van de werkloosheidsreglementering en de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Het personeelslid heeft tijdens de opzeggingstermijn recht op het brutosalaris dat hij genoot als vastbenoemde voor zijn terugzetting.

Het personeelslid heeft ook de mogelijkheid om vrijwillig afstand te doen van deze opzeggingstermijn of van een deel ervan.

Artikelen V.6 en V.33

Technische aanpassing om o.m. te duiden dat het artikel enkel van toepassing is op tijdelijke personeelsleden die voor bepaalde duur zijn aangesteld.

Specifiek voor het gesubsidieerd onderwijs wordt verduidelijkt dat de inrichtende macht het ontslag ingevolge dringende reden kan uitspreken voor een instelling, voor meerdere instellingen of voor al haar instellingen.

Een personeelslid kan beroep aantekenen tegen zijn ontslag om dringende redenen en dit beroep schort het ontslag op tot er een uitspraak is van de beroepsinstantie.

De inrichtende macht kan het betrokken personeelslid tijdens de lopende beroepsprocedure preventief schorsen. Deze preventieve schorsing duurt maximaal tot er een uitspraak is van de beroepsinstantie, met dien verstande dat de schorsing alleszins ook beperkt is tot de duur van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst waarop het ontslag van toepassing is.

De kamer van beroep kan zich enkel uitspreken over de gegrondheid van de reden van het ontslag en kan alleszins geen uitspraak doen over de beslissing van de inrichtende macht om het ontslag te laten gelden op meerdere of al haar instellingen.

In het gemeenschapsonderwijs wordt de bepaling geschrapt m.b.t. het gevolg van het ontslag op de dienstanciënniteit die het personeelslid verwierf voor het ontslag.

De gevolgen van het ontslag worden opgenomen in de artikelen die slaan op de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (zie ook de artikelen V.2 en V.3).

Artikelen V.7 en V.34

Technische aanpassing om te duiden dat het artikel enkel van toepassing is op tijdelijke personeelsleden die voor bepaalde duur zijn aangesteld.

Artikel V.8

Technische aanpassing om te duiden dat het artikel enkel van toepassing is op tijdelijke personeelsleden die voor bepaalde duur zijn aangesteld.

Voor de onderwijsniveaus waar m.i.v. 1 september 2007 de nieuwe bepalingen inzake evaluatie van toepassing zijn (secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en CLB), is de beoordeling niet meer van toepassing.

Vanaf 1 september 2009 – als de bepalingen inzake evaluatie ook van kracht worden in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs en de internaten – zal dit artikel worden opgeheven.

Artikelen V.9, V.11, V.35 en V.36

Een personeelslid dat in een instelling van de inrichtende macht waar hij kandideert voor een vaste benoeming op 31 december als laatste evaluatie een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft, kan op 1 januari daaropvolgend geen aanspraak maken op een vaste benoeming of op een uitbreiding van zijn vaste benoeming.

Deze bepaling geldt voor alle instellingen van de inrichtende macht, met dien verstande dat er een

onderscheid wordt gemaakt tussen de instellingen van de inrichtende macht die behoren tot een scholengemeenschap en deze die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Artikel V.10

De ‘oude’ evaluatieprocedure in het gemeenschapsonderwijs blijft nog van kracht voor de personeelsleden die reeds door een evaluatie ‘onvoldoende’ zijn gevat volgens deze bepalingen en ook nog voor de onderwijsniveaus waar de ‘nieuwe’ evaluatie nog niet van kracht is.

Voor deze personeelsleden blijft ook de bestaande beroepsinstantie bestaan zoals vastgelegd in het besluit van de Vlaamse Regering van 22 mei 1991.

Voor de onderwijsniveaus waar m.i.v. 1 september 2007 de nieuwe bepalingen inzake evaluatie van toepassing zijn (secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en CLB), is de evaluatie volgens artikel 41 niet meer van toepassing.

Vanaf 1 september 2009 – als de bepalingen inzake evaluatie ook van kracht worden in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs en de internaten – zal dit artikel worden opgeheven.

Artikel V.12

Conform het gesubsidieerd onderwijs wordt in het gemeenschapsonderwijs de mogelijkheid voorzien dat de raad van bestuur van een scholengroep – buiten de reeds voorziene decretale bepalingen – een einde kan maken aan een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt.

Gedurende de eerste zes maanden van een waarnemende aanstelling kan de raad van bestuur deze aanstelling beëindigen met een opzegtermijn van 15 kalenderdagen. Na de eerste zes maanden is een tussentijdse beëindiging niet mogelijk, maar kan de waarnemende aanstelling alleen nog worden beëindigd op het einde van het lopende schooljaar.

Artikel V.13

Voor de onderwijsniveaus waar m.i.v. 1 september 2007 de nieuwe bepalingen inzake evaluatie van toepassing zijn (secundair onderwijs, volwassenenon-

derwijs en CLB), is de beoordeling niet meer van toepassing.

Vanaf 1 september 2009 – als de bepalingen inzake evaluatie ook van kracht worden in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs en de internaten – zal dit artikel worden opgeheven.

Artikel V.14

Artikel 52 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs geeft de raad van bestuur de mogelijkheid een personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt waarnemend is aangesteld of tot de proeftijd is toegelaten, uit het ambt te ontheffen.

Voor de onderwijsniveaus waar m.i.v. 1 september 2007 de nieuwe bepalingen inzake evaluatie van toepassing zijn (secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en CLB), is deze procedure niet meer van toepassing. De nieuwe evaluatieprocedure geeft de raad van bestuur een adequaat instrument om te oordelen over de prestaties van een personeelslid.

Tot 1 september 2009 – als de bepalingen inzake evaluatie ook van kracht worden in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs en de internaten – blijft deze bepaling wel nog van kracht voor voormelde onderwijsniveaus, daarna zal dit artikel worden opgeheven.

Bij gebruik van de bepaling wordt daarenboven een volwaardige beroepsprocedure ingeschreven. Het betrokken personeelslid kan beroep indienen bij een beroepsinstantie die samengesteld is uit de voorzitters van de respectieve kamers van beroep. De termijn voor het indienen van een beroep bedraagt twintig kalenderdagen en het beroep werkt opschortend.

Artikel V.15

Artikel 53 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs geeft aan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en daarvoor vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, de mogelijkheid om vrijwillig afstand te doen van zijn vaste benoeming in het selectie- of bevorderingsambt en terug te keren naar zijn vroegere ambt van benoeming.

Het artikel wordt aangepast in die zin dat het personeelslid zijn vrijwillig terugtreden voor 1 juni moet meedelen aan de raad van bestuur. De terugtreding gaat dan in op 1 september van het daaropvolgende schooljaar en bestaat er in dat het personeelslid ter beschikking wordt gesteld in zijn vroegere ambt van benoeming.

Van de voorziene datum van 1 juni kan worden afgeweken in onderling akkoord tussen personeelslid en raad van bestuur. Het personeelslid kan ook eenzijdig van de datum afwijken als hij na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, die hij na 15 mei kreeg, van de vrijwillige terugtreding wil gebruik maken.

Daarnaast geeft dit artikel de raad van bestuur de mogelijkheid een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt, uit het ambt te ontheffen.

Voor de onderwijsniveaus waar m.i.v. 1 september 2007 de nieuwe bepalingen inzake evaluatie van toepassing zijn (secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en CLB), is deze procedure niet meer van toepassing. De nieuwe evaluatieprocedure geeft de raad van bestuur een adequaat instrument om te oordelen over de prestaties van een personeelslid.

Tot 1 september 2009 – als de bepalingen inzake evaluatie ook van kracht worden in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs en de internaten – blijft deze bepaling wel nog van kracht voor voormelde onderwijsniveaus, daarna zal dit artikel worden opgeheven.

Bij gebruik van de bepaling wordt daarenboven een volwaardige beroepsprocedure ingeschreven. Het betrokken personeelslid kan beroep indienen bij een beroepsinstantie die samengesteld is uit de voorzitters van de respectieve kamers van beroep. De termijn voor het indienen van een beroep bedraagt twintig kalenderdagen en het beroep werkt opschortend.

Artikelen V.16 en V.17

Artikel 53bis van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs geeft de raad van bestuur de mogelijkheid om een vastbenoemd directeur, met een andere opdracht te belasten.

Het artikel wordt m.i.v. 1 september 2007 op enkele punten aangepast.

De raad van bestuur kan op twee manieren het personeelslid met een andere opdracht belasten:

- ofwel richt ze een betrekking op met punten van de puntenenveloppe die aan de scholengemeenschap wordt toegekend voor haar ondersteuning en werking;
- ofwel kent de raad van bestuur aan het betrokken personeelslid een verlof wegens opdracht toe en betaalt ze het salaris van betrokkene terug aan de overheid.

Het betrokken personeelslid kan tegen de beslissing beroep indienen bij een beroepsinstantie die samengesteld is uit de voorzitters van de kamers van beroep. De termijn voor het indienen van een beroep bedraagt twintig kalenderdagen en het beroep werkt opschortend.

Tijdens de lopende beroepsprocedure kan de raad van bestuur gebruik maken van een preventieve schorsing om het personeelslid tijdelijk uit zijn functie te ontheffen. Deze maatregel van orde kan noodzakelijk zijn om de bevoegdheden die aan de directeur worden toegewezen conform het bijzonder decreet tijdelijk toe te kennen aan een ander personeelslid.

Op termijn is het evenwel de bedoeling van de overheid om terzake een aanpassing te voorzien in het bijzonder decreet.

Met ingang van 1 september 2008 wordt de toepassing van het artikel beperkt in zijn aanwending en kan een vastbenoemd directeur alleen nog via deze weg met een andere opdracht worden belast op voorstel van de afgevaardigde bestuurder via een beslissing van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs met een twee derde meerderheid en dit in het kader van het beleidsmatig toezicht zoals is vastgelegd in het bijzonder decreet van het gemeenschapsonderwijs van 14 juli 1998.

Artikel V.18

Technische aanpassingen n.a.v. de wijzigingen in de artikelen V.14, V.15 en V.16.

Artikel V.19

Voor de onderwijsniveaus waar m.i.v. 1 september 2007 de nieuwe bepalingen inzake evaluatie van toe-

passing zijn (secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en CLB), is de beoordeling niet meer van toepassing.

Vanaf 1 september 2009 – als de bepalingen inzake evaluatie ook van kracht worden in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs en de internaten – zal dit artikel worden opgeheven.

Artikel V.20

Voor het behandelen van een beroep m.b.t. de tuchtregeling wordt een kamer van beroep ingesteld (zie ook artikel V.22).

Artikel V.22

In het gemeenschapsonderwijs wordt een kamer van beroep ingevoerd voor de behandeling van tuchtzaken. De samenstelling van deze kamer wordt afgestemd op deze van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

Dit sluit aan bij de andere artikelen waar – voor zover dit mogelijk is binnen het kader van het bijzonder decreet van het gemeenschapsonderwijs – een harmonisering van beide decreten rechtspositie als uitgangspunt geldt.

Artikel V.37

Technische aanpassing. De tekst wordt gescheiden in twee leden.

Artikel V.38

Artikel 43ter van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs geeft aan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en daarvoor vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, de mogelijkheid om vrijwillig afstand te doen van zijn vaste benoeming in het selectie- of bevorderingsambt en terug te keren naar zijn vroeger ambt van benoeming.

Het artikel wordt aangepast in die zin dat het personeelslid zijn vrijwillig terugtreden voor 1 juni moet meedelen aan de raad van bestuur. De terugtreding gaat dan in op 1 september van het daaropvolgende schooljaar en bestaat er in dat het personeelslid ter beschikking wordt gesteld in zijn vroegere ambt van benoeming.

Van de voorziene datum van 1 juni kan worden afgeweken in onderling akkoord tussen personeelslid en inrichtende macht. Het personeelslid kan ook eenzijdig van de datum afwijken als hij na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, die hij na 15 mei kreeg, van de vrijwillige terugtreding wil gebruik maken.

Artikel V.23 en V.39

Deze artikelen geven uitvoering aan de bepalingen in punt 3.4.1. van cao VIII m.b.t. functiebeschrijvingen en evaluatie.

In het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's wordt al sinds 1 september 2004 met functiebeschrijvingen gewerkt. Vanaf 1 september 2007 worden nu ook in het basisonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs functiebeschrijvingen ingevoerd.

De start van de evaluaties werd voor het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vastgelegd op 1 september 2007. In dit decreet wordt nu ook voor het basisonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs de start van de evaluaties vastgelegd, namelijk op 1 september 2009.

Deze artikelen leggen de principes vast m.b.t. het volledige evaluatieproces. Dit proces start met het aanduiden van de evaluatoren, vervolgens volgt het opstellen van een functiebeschrijving en het evaluatieproces zelf met de coaching en begeleiding van het personeelslid. Dit mondt tenslotte uit in een evaluatieverslag en de eventuele gevolgen daarvan.

Functiebeschrijvingen en evaluaties staan dus niet op zich, maar maken deel uit van een permanent proces.

Twee evaluatoren

Ieder personeelslid heeft twee evaluatoren, waarbij vooral de rol van de eerste evaluator essentieel is.

Een uitzondering wordt voorzien voor het ambt van directeur en beheerder van een internaat. Deze personeelsleden, die toch dé leidinggevende functie van een instelling vertegenwoordigen, worden rechtstreeks geëvalueerd door de raad van bestuur of inrichtende macht. In dit geval hoeven er geen twee evaluatoren aangeduid te worden.

De inrichtende macht kan deze uitzondering ook aanwenden voor de evaluatie van de adjunct-directeur. Als de adjunct-directeur bijvoorbeeld deel uitmaakt van een directieteam en in dit kader van de inrichtende macht een aantal bevoegdheden op directieniveau heeft gekregen, kan de inrichtende macht de evaluatie op zich nemen. In andere gevallen kan zij voor de adjunct-directeur de gebruikelijke procedure volgen en twee evaluatoren aanduiden.

In het decreet wordt vooral de rol van de eerste evaluator uitgetekend. Voor het gemeenschapsonderwijs gebeurt dit volledig conform de bevoegdheden die terzake zijn vastgelegd in het bijzonder decreet betreffende het gemeenschapsonderwijs.

De decreetgever heeft evenwel de intentie om deze bevoegdheden waar mogelijk aan te passen, zodat op termijn het ganse proces in beide decreten rechtsposities op een zelfde leest zal worden geschoeid.

De eerste evaluator draagt de uiteindelijke verantwoordelijkheid in het volledige evaluatieproces. Hij stelt samen met het personeelslid de functiebeschrijving op, voert functioneringsgesprekken, begeleidt en coacht het personeelslid, voert het evaluatiegesprek en stelt uiteindelijk het evaluatieverslag met de eindconclusie op.

Bij het aanduiden van een eerste evaluator moet de inrichtende macht met een aantal basisprincipes rekening houden:

- de eerste evaluator behoort steeds tot een instelling van de inrichtende macht. Er wordt een uitzondering gemaakt voor personeelsleden die niet tewerkgesteld zijn in een instelling, maar die een functie uitoefenen op het niveau van de scholengemeenschap, of de scholengroep in het gemeenschapsonderwijs. Voor deze personeelsleden kan de eerste evaluator een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht. Deze personeelsleden fungeren immers veelal onder het rechtstreeks gezag van de coördinerend directeur of de algemeen directeur, die niet altijd personeelslid zijn van dezelfde inrichtende macht. Het is evident dat zij in dergelijk geval geëvalueerd worden door het personeelslid dat hen effectief dagdagelijks aan het werk ziet en er leiding over heeft.

Ook voor de algemeen directeur of de coördinerend directeur – vooral in het geval dat deze personeelsleden zijn vrijgesteld van hun functie als

directeur van een instelling – kan voormeld principe worden angewend. De eerste evaluator kan in dat geval een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht of hij kan een lid zijn van de inrichtende macht zelf;

- er moet ook steeds een ‘hiërarchische rangorde’ zijn tussen eerste evaluator en betrokken personeelslid. Evaluatie door gelijken van rang is niet aan de orde in dit model, behalve bij bevorderingsambten waar bijvoorbeeld een technisch adviseur-coördinator door een directeur kan worden geëvalueerd;
- de eerste evaluator staat bovenal in voor de begeleiding en coaching van het personeelslid. Dit betekent dat er geregeld momenten moeten worden ingebouwd waarop evaluator en personeelslid aandacht besteden aan het functioneren van het personeelslid. Dit kan o.m. door een functioneringsgesprek te voeren, maar ook minder formele contacten maken zeker deel uit van het begeleidings- en coachingsproces.

De decreetgever legt daarnaast slechts minimale bepalingen vast m.b.t. de tweede evaluator. Er wordt bepaald dat de tweede evaluator minstens van eenzelfde ‘hiërarchische’ rang moet zijn als de eerste evaluator of een lid is van de inrichtende macht. Als bv. de eerste evaluator een adjunct-directeur is, dan moet de tweede evaluator minstens ook een adjunct-directeur zijn. In dit geval kan de tweede evaluator ook een directeur zijn of zelfs een lid van de inrichtende macht. Is de eerste evaluator bv. een directeur, dan moet de tweede evaluator ook minstens een directeur zijn of een lid van de inrichtende macht.

De eigenlijke rol van de tweede evaluator wordt verder ingevuld door de inrichtende macht. Over deze taakinvulling worden wel algemene afspraken gemaakt in het daartoe bevoegde onderhandelingscomité op het niveau van de inrichtende macht, of op het niveau van de scholengemeenschap als het om scholen gaat die deel uitmaken van een scholengemeenschap. Essentieel daarbij is alleszins dat de tweede evaluator vooral een kwaliteitsbewakende rol moet krijgen. De tweede evaluator moet het evaluatieproces bewaken en zowel t.a.v. het personeelslid als t.a.v. de eerste evaluator een ondersteunende rol bieden. Hij moet in de loop van de evaluatieprocedure kunnen geraadpleegd worden door zowel de eerste evaluator als door het personeelslid. De tweede evaluator kan echter nooit in de plaats treden van de eerste evaluator en kan dus nooit alleen een functio-

nerings- of evaluatiegesprek voeren met het te evalueren personeelslid. Hij kan ook de uiteindelijke beslissing van de eerste evaluator niet wijzigen.

De taakinhoud en rol van de evaluatoren maakt het aangewezen dat zij een opleiding ter zake volgen of gevolgd hebben.

De functiebeschrijving

Het evaluatie- en begeleidingsproces start met en steunt op een functiebeschrijving.

Elk personeelslid dat minimaal 104 dagen aangesteld wordt, moet een geïndividualiseerde functiebeschrijving krijgen.

Personeelsleden die voor een kortere periode aangesteld zijn, kunnen ook een functiebeschrijving krijgen, maar dit is geen verplichting.

Essentieel is dat elk personeelslid dat een functiebeschrijving heeft gekregen, ook moet worden geëvalueerd.

Een functiebeschrijving wordt steeds opgemaakt per instelling waar het personeelslid fungeert en per ambt dat het in die instelling uitoefent. Een personeelslid dat verschillende ambten uitoefent in eenzelfde instelling, zal dus meerdere functiebeschrijvingen hebben.

Als hij eenzelfde ambt uitoefent in meerdere instellingen, zal hij dus in elke instelling een functiebeschrijving moeten krijgen voor dat ambt.

In de geïndividualiseerde functiebeschrijving worden in eerste instantie de taken en de instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vastgelegd en wordt opgenomen hoe een personeelslid deze taken en opdrachten moet uitoefenen.

Daarnaast is er ruimte om instellingsspecifieke doelstellingen op te nemen, evenals de rechten en plichten inzake nascholing en permanente vorming.

Als in de functiebeschrijving de verplichting tot nascholing wordt opgenomen, moet de inrichtende macht instaan voor de kosten die aan deze nascholing zijn verbonden.

In de functiebeschrijving kunnen ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen. Dit gebeurt op basis van afspraken die worden

gemaakt tussen de eerste evaluator en het betrokken personeelslid bij aanvang van een (nieuwe) evaluatieperiode of naar aanleiding van een functioneringsgesprek.

Bij het opmaken van de geïndividualiseerde functiebeschrijving moet natuurlijk ook rekening gehouden worden met de algemene afspraken die ter zake op het niveau van de inrichtende macht, desgevallend de scholengemeenschap, zijn gemaakt en met bepalingen uit het arbeidsreglement, en voor het gesubsidieerd vrij onderwijs ook met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Voor de personeelsleden van het basisonderwijs wordt bij het opstellen van de geïndividualiseerde functiebeschrijving daarnaast ook rekening gehouden met de taken die niet in een functiebeschrijving mogen worden opgenomen – zoals vastgelegd in het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 – en met de principes van de opdracht in het basisonderwijs – zoals vastgelegd in het decreet Basisonderwijs.

Voor de leraren in het secundair onderwijs worden – in uitvoering van cao VIII – nog nadere specificaties vastgelegd m.b.t. de functiebeschrijving. Centraal in de geïndividualiseerde functiebeschrijving van een leraar in het secundair onderwijs staat de hoofdtaak, het lesgeven. Tot deze hoofdtaak – de geïntegreerde lerarenopdracht – behoren taken zoals de planning en voorbereiding van lessen, het lesgeven zelf, de klaseigen leerlingenbegeleiding, de evaluatie van de leerlingen (toetsen, taken, examens, proeven), de nascholing en het overleg en de samenwerking met directie (personeelsvergaderingen en pedagogische studiedagen), collega's (klassenraden en vakverenigingen), het CLB (opvolgen leerlingen) en ouders (oudercontacten).

Daarnaast kan van leraren in het secundair onderwijs ook een beperkt aantal instellingsgebonden taken worden gevraagd, zoals het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijven (vakverantwoordelijke, organisatie culturele en andere activiteiten, klassendirectie enzovoort), het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht (onthaal nieuwe leerlingen, mentorschap, coördinatiefuncties enzovoort), afwezige leraren vervangen en aanvullend toezicht houden en vertegenwoordiging in schoolexterne organen (bij de koepelorganisatie, gemeentelijk enzovoort). De directeur van de school maakt een lijst van dergelijke taken op en legt ze voor ter onderhandeling in het lokaal onderhandelingscomité. Als deze instellingsgebonden taken een dermate groot deel van de opdracht vertegenwoordigen, dan

kan de leraar (geheel of gedeeltelijk) worden vrijgesteld van lesopdracht. De criteria op basis waarvan leraren kunnen worden vrijgesteld om instellingsgebonden taken uit te oefenen, worden eveneens onderhandeld. Deze werkwijze garandeert een billijke taakverdeling en een beperking van de werkdruk.

Als in het basisonderwijs of in het secundair onderwijs instellingsgebonden taken deel uitmaken van de functiebeschrijving, moeten die beantwoorden aan een aantal principes die in dit decreet worden vastgelegd: er moet rekening worden gehouden met de hoofdopdracht of hoofdtaak van het personeelslid in de instelling, de taken moeten billijk worden verdeeld over alle personeelsleden, rekening houdend met hun capaciteiten en met eventuele taken die het personeelslid reeds uitoefent in officiële inspraakorganen.

Per ambt kan aldus op het niveau van de inrichtende macht of scholengemeenschap een algemeen model van functiebeschrijving opgemaakt worden. Het opmaken van deze algemene functiebeschrijvingen behoort trouwens tot de algemene afspraken die door de inrichtende macht of door de scholengemeenschap moeten worden onderhandeld in het lokaal comité. Bij een personeelslid dat maar net in dienst is getreden, is het dan best mogelijk dat zijn geïndividualiseerde functiebeschrijving analoog is aan het model van functiebeschrijving van zijn ambt. In een latere fase kan men dan meer gaan individualiseren door bv. persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen toe te voegen aan de functiebeschrijving of doordat het personeelslid na verloop van tijd meer verantwoordelijkheden toebedeeld krijgt, bv. in de vorm van specifieke instellingsgebonden taken.

De eerste evaluator ondertekent de geïndividualiseerde functiebeschrijving en het personeelslid tekent voor kennisname.

Als evaluator en personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving, beslist de inrichtende macht.

Een functiebeschrijving kan ook worden aangepast. Dit kan op verschillende manieren gebeuren:

- op basis van afspraken die tijdens een functioneringsgesprek worden gemaakt;
- in onderling overleg tussen beide partijen bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;

- bij de start van een nieuwe evaluatieperiode.

De evaluatie

Evaluatie is – zoals eerder gezegd – vooral een proces van begeleiding en coaching, wat inhoudt dat er geregeld momenten moeten worden ingebouwd waarop evaluator en personeelslid aandacht besteden aan het functioneren van het personeelslid.

Dit kan o.m. door het voeren van een functioneringsgesprek.

Tijdens het functioneringsgesprek staan het betrokken personeelslid en de eerste evaluator op gelijke voet. Functioneringsgesprekken worden best op ‘geregelde tijdstippen’ gehouden. De kwantiteit van de functioneringsgesprekken hangt af van het functioneren van de personeelsleden en kan bijgevolg sterk variëren van personeelslid tot personeelslid. Ook wanneer een personeelslid zelf vragen heeft over zijn functioneren, kan hij bij zijn evaluator aandringen op een functioneringsgesprek.

Het evaluatieproces kan maximum vier schooljaren omvatten, m.a.w. het schooljaar van de evaluatie en de drie daaraan voorafgaande schooljaren. Eens in de vier schooljaren moet er dus een evaluatie plaatsvinden, maar als om uitzonderlijke redenen de evaluatie toch niet plaatsvindt binnen deze periode, kan de evaluatie nadien nooit verder reiken dan een maximale periode van vier schooljaren (het lopende schooljaar inbegrepen).

Evaluatie kan ook enkel voor een personeelslid dat een geïndividualiseerde functiebeschrijving heeft gekregen.

Tijdens het evaluatiegesprek – dat steeds een evaluatieperiode afsluit – wordt het functioneren van het personeelslid besproken op basis van de overeengekomen functiebeschrijving. Toch is het evaluatiegesprek niet louter op het verleden gericht. De eerste doelstelling van een evaluatiegesprek is immers het functioneren van het personeelslid te verbeteren waar nodig en het personeelslid te ondersteunen. Na het gesprek moeten dus niet enkel de goede en sterke punten, maar ook 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.

Het personeelslid heeft op elk ogenblik recht op inzage in zijn persoonlijk evaluatiedossier. Hij kan tevens op zijn verzoek een kopie krijgen van zijn evaluatiedossier. Dit recht op inzage wordt niet decretaal verankerd, omdat dit een algemene wettelijke verplichting inzake openbaarheid vormt en dus niet uitdrukkelijk hoeft bepaald te worden. Dit evaluatiedossier bevindt zich in de instelling waar het personeelslid tewerkgesteld is en bevat alle nodige en nuttige documenten die als beoordelingsgrond kunnen dienen.

Een evaluatiegesprek mondt steeds uit in een evaluatieverslag dat ook altijd een eindconclusie bevat. Dit verslag is een beschrijvend verslag, dat – op basis van de functiebeschrijving – het functioneren van het personeelslid tijdens de voorbije evaluatieperiode weergeeft.

Het verslag wordt ondertekend door de eerste evaluator en voorgelegd aan het personeelslid dat voor kennisname ondertekent. Het personeelslid krijgt onmiddellijk een kopie van het verslag en ook de tweede evaluator en de inrichtende macht ontvangen een kopie van dit verslag.

Als het evaluatieverslag uitmondt in de eindconclusie ‘onvoldoende’, moet het evaluatieverslag – op straffe van nietigheid van de beslissing – uitdrukkelijk de beroepsmogelijkheden bevatten die het betrokken personeelslid kan aanwenden.

Evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’

Evaluatie kan in uitzonderlijke gevallen leiden tot een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’. Aan deze evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ zijn in bepaalde gevallen ook ernstige consequenties verbonden.

Het personeelslid kan steeds beroep aantekenen tegen de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ en heeft daarvoor twintig kalenderdagen de tijd volgend op de overhandiging van de kopie van zijn evaluatieverslag. De evaluatie is pas definitief als de beroepsmogelijkheden zijn uitgeput.

Voor een personeelslid dat geen beroep aantekent, betekent dit dat de evaluatie definitief is na het verstrijken van de termijn van twintig kalenderdagen. Voor een personeelslid dat wel beroep aantekent, is de evaluatie definitief na de uitspraak van de beroeps-

instantie voor zover de beroepsinstantie de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt. Als de beroepsinstantie de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigt, is er geen sprake meer van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ en zijn er ook geen verdere gevolgen meer voor het personeelslid.

Voor een tijdelijk personeelslid dat voor bepaalde duur is aangesteld betekent een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ ontslag.

Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur of vast benoemd is en dat voor een ambt in een instelling twee opeenvolgende evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgt, of voor een ambt in een instelling drie evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in de loop van zijn loopbaan krijgt, wordt eveneens ontslagen.

Een eerste evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft voor deze personeelsleden dus geen onmiddellijk ‘negatief’ effect. Het personeelslid moet evenwel na een termijn van minstens twaalf maanden effectieve prestaties volgend op deze evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, een nieuwe evaluatie krijgen. Deze termijn van twaalf maanden vangt aan vanaf het ogenblik dat het personeelslid het evaluatieverslag met de eindconclusie ‘onvoldoende’ voor kennisneming heeft ondertekend.

Voor vastbenoemde personeelsleden in een selectie- of bevorderingsambt die voorheen al in het onderwijs waren benoemd in een ander ambt, kan de inrichtende macht na een eerste evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ ingrijpen en het personeelslid uit zijn ambt verwijderen. Het personeelslid wordt dan onmiddellijk na de verwijdering ter beschikking gesteld in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was en zal vervolgens binnen de verplichtingen van de inrichtende macht of scholengemeenschap inzake reffectatie en wedertewerkstelling een andere opdracht kunnen opnemen.

Het personeelslid dat het mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur uitoefent, wordt uit het mandaat ontheven na één evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’.

De mandaathouder in een CLB volgt de principes die gelden voor personeelsleden die aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt.

Dit houdt in dat het personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van directeur en het mandaat in een

CLB uitoefent, wordt ontslagen als het twee opeenvolgende evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgt, of drie evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in de loop van zijn loopbaan krijgt.

De inrichtende macht kan echter al na een eerste evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ ingrijpen en het personeelslid uit zijn mandaat verwijderen, als dit personeelslid voor zijn vaste benoeming als directeur al een andere benoeming had in een ander ambt in het onderwijs.

Dit personeelslid wordt dan ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het vast benoemd was het voor zijn benoeming als directeur en zal vervolgens binnen de verplichtingen van de inrichtende macht of scholengemeenschap inzake reffectatie en wedertewerkstelling een andere opdracht kunnen opnemen.

Een personeelslid dat rechtstreeks het mandaat heeft opgenomen – en dus voorheen niet benoemd was in het onderwijs of niet benoemd is als directeur – wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ ontslagen.

Mogelijkheid tot beroep

Bij een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid zich wenden tot het college van beroep. Dit college van beroep is geen administratief rechtcollege, het blijft m.a.w. een orgaan van het bestuur.

Het college van beroep bestaat uit drie kamers, één voor het gemeenschapsonderwijs, één voor het gesubsidieerd officieel onderwijs en één voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Het college van beroep heeft o.a. de bevoegdheid om na te gaan of de rechten van verdediging niet geschonden werden. Dit betekent dat zal worden nagegaan of het personeelslid is gehoord, het zich heeft kunnen verdedigen, het de mogelijkheid heeft gekregen zijn functioneren aan te passen aan de tijdens het functioneringsgesprek gegeven richtlijnen enzovoort.

Het college heeft ook de bevoegdheid om de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ te vernietigen. Dit houdt echter niet in dat de evaluatie voor het personeelslid positief wordt. De evaluatie verandert dus niet in een evaluatie ‘voldoende’; er is gewoonweg geen evaluatie meer.

Er wordt een onafhankelijke persoon aangesteld als voorzitter van het college van beroep – bij voorkeur een persoon met een juridische achtergrond – omwille van de morele garantie voor objectiviteit.

Het college is paritair samengesteld en beslist bij gewone meerderheid van stemmen. De voorzitter is eveneens stemgerechtigd en zijn stem is doorslaggevend bij een staking van stemmen na een tweede stemronde.

De eigenlijke procedures m.b.t. het indienen van een beroep en de werkwijze van het college van beroep worden door de Vlaamse Regering vastgelegd in een besluit.

Een personeelslid kan bij dit college beroep aantekenen tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van zijn evaluatieverslag door de eerste evaluator, desgevallend de raad van bestuur of inrichtende macht. Het indienen van een beroep schort de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ op, zodat het eventuele effect ervan pas in werking treedt na de uitspraak van het college van beroep.

Artikelen V.23, V.26, V.27, V.28, V.29,
V.40, V.41, V.42 en V.44

Deze artikelen leggen de gevolgen vast van het ontslag ingevolge een evaluatie ‘onvoldoende’.

Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en in een instelling een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen, wordt in die instelling definitief uit zijn ambt verwijderd.

Hetzelfde geldt voor een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur of vast benoemd is en dat in een instelling voor een welbepaald ambt twee opeenvolgende evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgt of drie evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan in die instelling voor eenzelfde ambt.

De betrokken inrichtende macht deelt het ontslag op gemotiveerde wijze mee aan het personeelslid via een aangetekende brief of via een gerechtsdeurwaarder.

Voor een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt waarin het wordt ontslagen, geldt een opzeggingstermijn. Tijdens deze opzeggingstermijn – die nodig is om het personeelslid in orde te brengen met de regels inzake de werkloosheidsreglementering

en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering – wordt het personeelslid tijdelijk aangesteld en door de inrichtende macht met een opdracht belast. Het personeelslid ontvangt tijdens deze opzeggingstermijn het brutosalaris waar hij recht op had in hoofde van zijn opdracht van vaste benoeming.

Het personeelslid kan vrijwillig afstand doen van deze opzeggingstermijn, of van een gedeelte ervan.

Artikel V.43

Specifiek voor het gesubsidieerd onderwijs wordt verduidelijkt dat de inrichtende macht het ontslag ingevolge een tuchtmaatregel kan uitspreken voor een instelling of voor meerdere of zelfs al haar instellingen.

De kamer van beroep kan zich enkel uitspreken over de gegrondheid van de reden van het ontslag en kan alleszins geen uitspraak doen over de beslissing van de inrichtende macht om het ontslag te laten gelden op meerdere of al haar instellingen.

Artikelen V.28 en V.45

Deze artikelen regelen de inwerkingtreding van de bepalingen inzake functiebeschrijving en evaluatie voor de verschillende onderwijsniveaus.

De principes betreffende de functiebeschrijving treden in werking op 1 september 2007.

Vanaf diezelfde datum gelden de principes inzake evaluatie voor het secundair onderwijs (zowel gewoon als buitengewoon), het volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Met ingang van 1 september 2009 treedt de evaluatie ook in werking in de resterende onderwijsniveaus: het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de internaten.

In het gemeenschapsonderwijs worden gelijktijdig de bepalingen m.b.t. beoordeling en evaluatie opgeheven, met dien verstande dat de beoordelingsprocedures en evaluatieprocedures die op het ogenblik van opheffing lopen, verder worden afgewerkt volgens de bepalingen die golden bij het opstarten van die procedure.

Volgende situaties kunnen zich voordoen:

1° een personeelslid krijgt tijdens het schooljaar voorafgaand aan de inwerkingtreding van de nieuwe evaluatieprocedure (het schooljaar 2006-2007 voor het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en het schooljaar 2008-2009 voor het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs) een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende'. Voor dit personeelslid blijft de 'oude' evaluatieprocedure verder lopen. Het personeelslid moet dan binnen deze 'oude' procedure een nieuwe evaluatie krijgen binnen een termijn van tenminste acht maanden effectieve prestaties en rekening houdend met de bepalingen die ter zake zijn opgenomen in het besluit van de Vlaamse Regering van 22 mei 1991.

Het personeelslid kan beroep aantekenen tegen deze evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' bij de huidige raad van beroep.

Als het personeelslid na de hiervoor vermelde periode een tweede opeenvolgende evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' krijgt, volgt het ontslag volgens de huidige bepalingen van artikel 88;

2° een personeelslid krijgt tijdens het schooljaar voorafgaand aan de inwerkingtreding van de nieuwe evaluatieprocedure (het schooljaar 2006-2007 voor het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en het schooljaar 2008-2009 voor het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs) een tweede opeenvolgende evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende'. Voor dit personeelslid blijft de 'oude' evaluatieprocedure verder lopen. Het personeelslid kan beroep aantekenen tegen deze evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' bij de huidige raad van beroep.

Als de raad van beroep de 'onvoldoende' niet vernietigt, volgt het ontslag volgens de huidige bepalingen van artikel 88.

Als de raad van beroep evenwel de 'onvoldoende' wel vernietigt, hebben de evaluaties die het personeelslid de vorige schooljaren kreeg onder de 'oude' procedure, geen invloed op de nieuwe bepalingen die inzake evaluatie worden opgenomen in dit decreet. Het personeelslid start dan als het ware opnieuw van nul;

3° de evaluaties 'onvoldoende' die een personeelslid in het gemeenschapsonderwijs eventueel in vroegere schooljaren (vóór 2006-2007, respectievelijk 2008-2009) heeft gekregen en waar geen gevolgen aan zijn verbonden in de 'oude' procedure, hebben geen invloed op de nieuwe bepalingen. Zij tellen dus niet mee voor het principe dat drie evaluaties 'onvoldoende' tijdens de loopbaan tot een ontslag leiden voor tijdelijke personeelsleden aangesteld voor doorlopende duur of vastbenoemden. Zo heeft een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' die bv. aan een personeelslid in het secundair onderwijs werd toegekend tijdens het schooljaar 2000-2001 geen invloed op de bepaling betreffende drie evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' in de loopbaan vanaf het schooljaar 2007-2008. Voor dit personeelslid staat de 'teller' op 1 september 2007 dus als het ware opnieuw op nul.

Ook procedures die inzake een ontslag wegens dringende redenen of een tuchtmaatregel aanhangig zijn gemaakt bij de huidige raad van beroep, worden door die raad van beroep verder afgehandeld.

HOOFDSTUK VI

Andere bepalingen

Artikel VI.1

In de wet van 1959 worden in artikel 28 enkele wijzigingen aangebracht de in dit decreet neergelegde bepalingen betreffende evaluatie.

Artikel VI.2

In het decreet betreffende het onderwijs III worden de redenen voor een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking aangevuld met de bepalingen betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

*De Vlaamse minister van Werk,
Onderwijs en Vorming,*

Frank VANDENBROUCKE

VOORONTWERP VAN DECREET

betreffende het onderwijs XVII, artikel V.7,
van 30 maart 2007*

*De bepalingen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie werden uit het voorontwerp van decreet betreffende het onderwijs XVII gelicht en opgenomen in het voorontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie.

VOORONTWERP VAN DECREET

betreffende het onderwijs XVII

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

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

(…)

Artikel V.7.

Aan artikel 93 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° §1, 8°, wordt opgeheven;

2° Er wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Het hogeschoolbestuur kan de benoeming van een personeelslid eveneens beëindigen bij een ontslag om een dringende reden. In dit geval vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. Het hogeschoolbestuur betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor de opname van het betrokken personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen en de moederschapsbescherming. De duur van de periode gedekt door de betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden.”.

(…)

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

Frank VANDENBROUCKE

Protocol nr. 20 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in de vergaderingen van het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs op 15 mei 2007

VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR HET HOGER ONDERWIJS

Brussel, 30 mei 2007

**PROTOCOL nr.20 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE GEVOERD
WERDEN IN DE VERGADERINGEN VAN HET VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR HET
HOGER ONDERWIJS OP 15 MEI 2007**

over

artikel V.7 - Ontslag om dringende redenen - Onderwijsdecreet XVII

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

de hr. Frank VANDENBROUCKE, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming
- voorzitter,

de afvaardiging van de besturen, te weten:

de hr. Dirk MANGELEER, beheerder, Universiteit Gent
de hr. Serge SIMON, beheerder, Universiteit Antwerpen
de hr. Bert OVERLAET, directeur personeelsdienst, Katholieke Universiteit
Leuven

en de afvaardiging van de representatieve vakorganisatie, te weten:**- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:**

de hr. Hugo DECKERS, algemeen secretaris ACOD-onderwijs
de hr. Dany BOLLENS, afgevaardigde ACOD-onderwijs
de hr. Peter DE KEYZER, gewestelijk secretaris ACOD-overheidsdiensten

**hebben een akkoord bereikt over artikel V.7 - Ontslag om dringende redenen
- Onderwijsdecreet XVII.**

De afvaardiging van de representatieve vakorganisaties, te weten:

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten (COC en ACV-openbare diensten), vertegenwoordigd door:

de hr. Rudy VAN RENTERGHEM, nationaal secretaris COC
de hr. Chris HERREMAN, secretaris ACV-openbare diensten
de hr. Jan SOONS, afgevaardigde ACV-openbare diensten

- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de hr. Luc VAN DEN BOSCH, algemeen secretaris
de hr. Guy DELANOYE, afgevaardigde
de hr. Dirk DEVOS, afgevaardigde

**gaan niet akkoord met artikel V.7 - Ontslag om dringende redenen -
Onderwijsdecreet XVII.**

FCSOD gaat niet akkoord met artikel V.7.

De grond van de vraag van FCSOD was de schrapping van de opzeg om dringende redenen voor statutair benoemde personeelsleden om reden van het bestaan van aan het statuut inherente en gepaste evaluatie en tuchtmaatregelen en bewarende maatregelen. De schrapping zou de regeling bovendien in harmonie brengen met de regeling die het decreet op de universiteiten voorziet voor het ATP. Voorliggend voorstel voldoet hieraan niet.

FCSOD verzoekt de overheid om de voorgestelde wijzigingen in artikel V.7 te schrappen. Hiervoor zijn twee redenen:

1. Deze wijziging kan de indruk wekken dat de bepalingen van de wet van 20 juli.1991 niet van toepassing waren op het hoger onderwijs, minstens dat ze niet meer van toepassing zullen zijn vanaf het ogenblik dat artikel V.7 in werking treedt. Omdat de bepalingen van de wet van 20 juli 1991 h.i. van toepassing zijn en ook best van toepassing blijven ook al omdat de RVA

hieromtrent een duidelijke omzendbrief heeft, vinden zij het niet zinvol hier snel een wijziging aan te brengen.

2. In artikel 93 zijn nog redenen bepaald waardoor een benoeming van rechtswege en zonder vooropzeg kan beëindigd worden. Door het ontslag wegens dringende redenen hier nu uit te halen en onder te brengen in een § 3 wordt de indruk gewekt dat er alleen een sociaal vangnet is bij een ontslag wegens dringende redenen. Net zoals bij de andere punten van art. 93, § 1 is de wet van 20 juli 1991 van toepassing. Door de toevoeging worden de zaken nodeloos ingewikkeld gemaakt. Om deze reden lijkt het evenzeer zinvol artikel V.7 te schrappen.

FCSOD verzoekt de overheid om in afwachting van een ruimer debat over deze problematiek de hogescholen erop attent te maken dat de wet van 20 juli 1991 bestaat en dat de bepalingen van deze wet moeten toegepast worden van zodra vastbenoemde personeelsleden door toepassing van decretale bepalingen in een sociaal vacuüm dreigen terecht te komen.

VS0A-Onderwijs tekent een protocol van niet-akkoord over artikel V.7 - Ontslag om dringende redenen - Onderwijsdecreet XVII en wel om volgende redenen.

VS0A-Onderwijs is van oordeel dat deze paragraaf overbodig is omdat volgens hen de wet van 3 juli 1978 steeds van toepassing was en is.

Zij zijn wel verbolgen over het gegeven dat de overheid halsstarrig deze wijze om een benoeming te beëindigen wil behouden.

VS0A-Onderwijs is van oordeel dat verschillende procedures m.b.t. tucht en evaluatie voldoende middelen inhouden om een personeelslid dat niet voldoet te sanctioneren (in al haar vormen) en dat het 'kanon': ontslag om dringende redenen een reële ontwijking is van de rechten van de verdediging.

30-05-2007

protocol nr. 20 VOC

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

VOORZITTER,

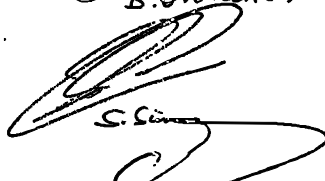
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:


Frank VANDENBERGHE,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs
en Vorming

 DANY BOLLEN
 Peter De Keyser

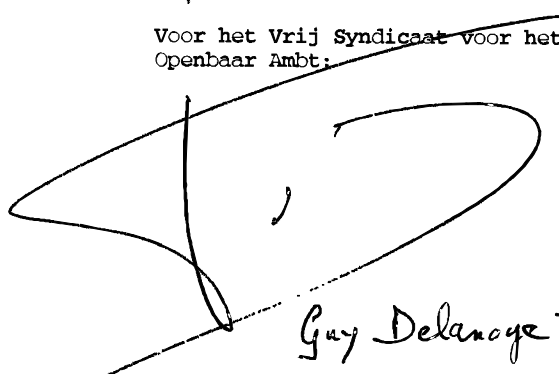
AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN:

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der Openbare
Diensten:

 B. OVERLAET
 C. Somers
 D. Maeyne

 Rudy Van RENTERGHEM
 Jan SOONS

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:

 Guy Delanoye
 D. DEVOS
 C.V.A. Pol

VOORONTWERP VAN DECREET

van 1 juni 2007

VOORONTWERP VAN DECREET

houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming 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 I

Inleidende bepaling

Artikel I.1

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

HOOFDSTUK II

Basisonderwijs

Artikel II.1

In artikel 125novies, §1, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003, wordt punt 7° vervangen door wat volgt:

“7° maakt algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen en evaluaties;”.

Artikel II.2

In hetzelfde decreet wordt in hoofdstuk X de afdeling 1 bestaande uit de artikelen 157, 158, 159, 160, 161 en 162 opgeheven.

Artikel II.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK III

Hoger onderwijs

AFDELING I

Decreet betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap

Artikel III.1

Aan artikel 93 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° §1, 8°, wordt opgeheven;

2° Er wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Het hogeschoolbestuur kan de benoeming van een personeelslid eveneens beëindigen bij een ontslag om een dringende reden. In dit geval vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. Het hogeschoolbestuur betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor de opname van het betrokken personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen en de moederschapsbescherming. De duur van de periode gedekt door de betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden.”.

AFDELING II

Inwerkingtreding

Artikel III.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007

HOOFDSTUK IV

Inspectie en Begeleidingsdiensten

Artikel IV.1

In artikel 82, §3, van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, wordt punt 5°, opgeheven door het decreet van 7 juli 2006, opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“5° als het personeelslid een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.”.

Artikel IV.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK V

Rechtspositie onderwijspersoneel

AFDELING I

Decreet betreffende de rechtspositie
van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

Artikel V.1

In artikel 3 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 15 juli 2005 en 7 juli 2006, wordt aan punt 3° een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Voor de personeelsleden die volgens artikel 96, §4, van het decreet van 14 juli 1998 houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, bij de scholengroep aangesteld zijn, en voor de vastbenoemde personeelsleden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel die bij de scholengroep aangesteld zijn, wordt de scholengroep voor de toepassing van dit decreet beschouwd als een instelling;”.

Artikel V.2

In artikel 21 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel.

2° volgens artikel 73quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen.

Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 73undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen.

Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73terdecies of artikel 73quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep in de instelling én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.3

In artikel 21bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen : zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen.

Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 73undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn recht op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen.

Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73terdecies of artikel 73quaterdecies opnieuw wordt aangenomen in de instelling én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.4

In artikel 22 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 20 oktober 2000, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de eerste worden de woorden “Het tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door de woorden “Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur”;

2° een §4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's.”.

Artikel V.5

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt b worden het derde en vierde liggende streepje vervangen door wat volgt:

- “– door toepassing van artikel 55duodecies;
- door toepassing van artikel 52 en 53;”;

2° punt g wordt vervangen door wat volgt:

“g)overeenkomstig artikel 24 voor personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur;”.

Artikel V.6

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 24

Elk personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan, zonder opzegging, om dringende redenen worden ontslagen.

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

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag. Het ontslag om dringende redenen wordt gegeven:

- door de directeur;
- door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld bij de scholengroep of, op voorstel van het betrokken instellingshoofd door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld in een autonoom internaat;

- door de afgevaardigd bestuurder voor het personeelslid aangesteld in het vormingscentrum of de pedagogische begeleidingsdienst.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 69. Het beroep is niet opschortend.”.

Artikel V.7

Artikel 25 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 25

Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Het instellingshoofd kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.”.

Artikel V.8

In artikel 26 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin van §1 worden de woorden “het tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door de woorden “een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur”;
- 2° in §2 wordt het tweede lid opgeheven;
- 3° er wordt een §5 toegevoegd die luidt als volgt:

“§5. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's.”.

Artikel V.9

In artikel 36, §1, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003 en 10 juli 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in het eerste lid wordt punt 5° vervangen door wat volgt:

“5° als laatste evaluatie of beoordeling in het betrokken ambt geen evaluatie of beoordeling met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft verkregen bij de scholengroep waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd of niet werd beoordeeld, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.”;

2° het derde en vierde lid worden opgeheven.

Artikel V.10

Aan artikel 41 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1993, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de evaluatie ‘onvoldoende’. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de evaluatie op.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werkwijze van de raad van beroep, de procedure en de redenen tot wraking.”.

2° er wordt een §4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's.”.

Artikel V.11

In artikel 46 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° als laatste evaluatie of bij ontstentenis hiervan de laatste beoordeling geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de scholengroep waar de betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn;”

Artikel V.12

In artikel 50, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum: de afgevaardigde bestuurder – kan de waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt gedurende de eerste zes maanden beëindigen met een opzegtermijn van vijftien kalenderdagen. Het personeelslid kan instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de waarnemende aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.”.

Artikel V.13

Aan artikel 50ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999 en gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's.”.

Artikel V.14

Artikel 52 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 52

Een personeelslid dat tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt werd toegelaten of met het waarnemen ervan belast werd, kan:

- a) vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van zijn aanstelling als waarnemend personeelslid. Het personeelslid moet een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen in acht nemen. De raad van bestuur kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift, het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.
- b) uit het ambt worden verwijderd na toepassing van de in artikel 53, b), bepaalde procedure. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan beroep aantekenen tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing bij een beroepsinstantie samengesteld uit de voorzitters van de kamers van beroep.

De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b), vermelde beslissing op.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werkwijze van de beroepsinstantie, de procedure en de redenen tot wraking.

Artikel V.15

Artikel 53 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 53

Een personeelslid dat werd benoemd in een selectie- of bevorderingsambt:

- a) en voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan op 1 september vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt. Het personeelslid deelt door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de raad van bestuur.

Het wordt dan op 1 september erop volgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en de raad van bestuur, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille

van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ die hem in toepassing van hoofdstuk VIII ter werd toegekend na 15 mei;

- b) kan uit het ambt worden verwijderd, bij een met redenen omklede beslissing, door de raad van bestuur en voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b), vermelde beslissing op.”.

Artikel V.16

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° §2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De vastbenoemde directeur neemt een betrekking op in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd bij de scholengemeenschap of de scholengroep waar hij als directeur was aangewezen, tenzij het personeelslid en de raad van bestuur van de scholengroep akkoord gaan met een andere opdracht. De aanstelling van het personeelslid gebeurt via een verlof wegens opdracht of door een betrekking in te richten op basis van de puntenenveloppe die ter ondersteuning aan de scholengemeenschap wordt toegekend.”;

- 2° een §5 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§5. Het personeelslid dat in toepassing van §1, 2°, 3° of 4° met een andere opdracht wordt belast, kan tegen deze beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in §1 vermelde beslissing op.

De raad van bestuur kan de directeur tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd.”.

Artikel V.17

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° §1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Een vastbenoemd directeur kan, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs met een twee derde meerderheid in het kader van het beleidsmatig toezicht met een andere opdracht worden belast.”;

- 2° in §5 worden de woorden “,2°, 3° of 4°” geschrapt.

Artikel V.18

In artikel 54 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §1 worden de woorden “krachtens artikel 53” vervangen door de woorden “krachtens artikel 53, b),”;

2° een §4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's.”.

Artikel V.19

In artikel 55bis van hetzelfde decreet, ingevoegd door het decreet van 15 juli 1997 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 15 juli 2005, wordt aan §6 een zin toegevoegd die luidt als volgt:

“Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's.”.

Artikel V.20

In hoofdstuk VIII – Tuchtregeling worden de woorden “raad van beroep” telkens vervangen door de woorden “kamer van beroep”.

Artikel V.21

Artikel 68 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 14 februari 2003, wordt opgeheven.

Artikel V.22

Artikel 72 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 15 juli 2005, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 72

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

- 1° de kamer van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° de kamer van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is. Bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;
- 5° bij stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van een van beide geledingen afwezig bleven.

De Vlaamse Regering stelt de voorzitter aan en bepaalt de vergoedingen waar hij recht op heeft.”.

Artikel V.23

Hoofdstukken VIIIbis en VIIIter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden vervangen door wat volgt:

“HOOFDSTUK VIIIbis

Functiebeschrijving

Artikel 73bis

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, §1, verstaan.

Artikel 73ter

§1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen vermeld in artikel 73bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren dat gericht is op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§3. De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§4. De directeur wijst voor ieder personeelslid van zijn instelling twee evaluatoren aan. De raad van bestuur wijst voor elk van de personeelsleden van een autonoom internaat en voor elk personeelslid waarvoor de scholengroep als instelling wordt beschouwd, twee evaluatoren aan. Hierbij wordt rekening gehouden met volgende principes:

- 1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds de directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een autonoom internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;
- 2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen:

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de instelling waar het betrokken personeelslid is tewerkgesteld.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap, kan de eerste evaluator een personeelslid zijn dat tewerkgesteld is in een andere instelling van de scholengemeenschap.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep is de eerste evaluator een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep of in een instelling van de scholengroep;

- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;
- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;

3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen:

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt c.q. bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de raad van bestuur;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in §3 en in artikel 73novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 73decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk VIIIbis en VIIIter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§5. In afwijking van §4 worden de beheerder van een autonoom internaat en de directeur geëvalueerd door de raad van bestuur. De directeur van het vormingscentrum wordt geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder. De raad van bestuur – voor de directeur van het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder – heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§6. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§7. Het personeelslid en de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van §3 zijn vastgelegd en met de bepalingen van het arbeidsreglement.

Personeelslid en eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellingsspecifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§8. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de

betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 73quater

Onverminderd artikel 73ter wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2 van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht, wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73quinquies

§1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 73ter, rekening gehouden met volgende principes:

- 1° de hoofdtak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:
 - de planning en voorbereiding van lessen;
 - het lesgeven zelf;
 - de klaseigen leerlingenbegeleiding;
 - de evaluatie van de leerlingen;
 - de nascholing;
 - het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;
- 2° naast de hoofdtak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:
 - het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
 - het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;

- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in §1, 2°, wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdtak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73sexies

§1. Als de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de raad van bestuur. De raad van bestuur hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§2. De eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – ondertekent de functiebeschrijving; het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast:

- 1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;
- 2° na overleg tussen eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;
- 3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK VIIITER

Evaluatie

Artikel 73septies

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, §1, verstaan.

AFDELING I

De evaluatie

Artikel 73octies

§1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk VIIIbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk VIIIbis, kan niet worden geëvalueerd.

§3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 73novies

De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 73decies

§1. Met het oog op de evaluatie zoals bedoeld in artikel 73octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook 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.

§2. Het evaluatiegesprek, vermeld in §1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum –, beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum. De eerste evaluator bezorgt een kopie van dit evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de raad van bestuur, én aan het personeelslid.

§3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

AFDELING II

De evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’

Artikel 73undecies

§1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

§2. Tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt.

§3. Na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2.

§4. De raad van bestuur kan de directeur na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2, en tot de termijnen verstreken zijn bedoeld in §2.

Artikel 73duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgen.

Artikel 73terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

Artikel 73quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, door de raad van bestuur ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

Artikel 73quinqüesdecies

§1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of van coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de raad van bestuur ontheven van zijn mandaat.

§2. Voor een personeelslid dat belast is met een mandaat in een CLB, zoals bedoeld in artikel 55quinqües, §1, 1°, gelden de bepalingen van artikel 73sexiesdecies, §§1 en 2.

Artikel 73sexiesdecies

§1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

§2. De raad van bestuur kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken raad van bestuur ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt waarnemend aangesteld is of tot de proeftijd is toegelaten, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

AFDELING III

Het college van beroep

Artikel 73septiesdecies

§1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan één voor het gemeenschaps-onderwijs ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is.

§2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

- 1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of
 - zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;
 - de rechten van verdediging niet werden geschonden;
- 2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;
- 3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
- 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’;
- 5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigen.

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

- 1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;

- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is: bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;
- 5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de beroepsprocedure en betreffende de werkwijze van het college van beroep, in het procedurereglement, met dien verstande dat:

- 1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de schriftelijke mededeling van de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de eerste evaluator, de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum;
- 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.”.

Artikel V.24

In artikel 86 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2001 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin worden de woorden “ambtshalve en” geschrapt;
- 2° punt 9° wordt vervangen door wat volgt:

“9° vanaf het ogenblik waarop de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer, aan de opdracht van de godsdienstleerkracht, de leermeester niet-confessionele zedenleer of de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer een einde maakt;”;

- 3° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73quaterdecies of artikel 73sexiesdecies, §3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73terdecies of artikel 73sexiesdecies, §1, vervuld zijn.”.

Artikel V.25

Artikel 87 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 87

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 86 of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkenen.

Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan het instellingshoofd.

Onverminderd artikel 88bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.”.

Artikel V.26

Artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 88

Voor de vast benoemde personeelsleden en voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging:

- 1° het vrijwillige ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen;
- 2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;
- 3° de afdanking als gevolg van een tuchtmaatregel;
- 4° bij toepassing van de artikel 83, §1;
- 5° indien zij gedurende twee opeenvolgende schooljaren ‘onvoldoende’ hebben gekregen bij een evaluatie ten aanzien van het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft. Die periode wordt opgeschort wanneer het personeelslid geen diensten presteert in het ambt waarvoor de ‘onvoldoende’ is toegekend. Een evaluatie ‘onvoldoende’ die overeenkomstig artikel 41, §3, in behandeling is bij de raad van beroep heeft slechts gevolgen vanaf de datum van de eindbeslissing van de raad van beroep.

Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's.”.

Artikel V.27

Artikel 88bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 88bis

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 86, 9°, 10° of 11°, of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal werkdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 87.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder – met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.”.

Artikel V.28

Artikel 100bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 100bis

§1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de autonome internaten en tehuizen, de semi-internaten en de opvangcentra gelden ze vanaf 1 september 2009.”.

§3. De artikelen 22, 26, 27, 41, 55ter, 55bis, §6, en 88, 5° worden opgeheven rekening houdend met de termijn bepaald in §§ 1 en 2.

§4. De beoordelings- en evaluatieprocedures ingezet door toepassing van artikel 22 en 41 moeten verder worden gezet overeenkomstig de decreets- en reglementsbepalingen die golden op het ogenblik van het opstarten van deze procedures.”.

AFDELING II

Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden
van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding

Artikel V.29

In artikel 21 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 21 december 1994, 14 juli 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt b wordt het laatste liggende streepje vervangen door wat volgt:

“– door toepassing van artikel 44undecies.”;

2° in §3 worden de woorden “in een wervingsambt” vervangen door de woorden “van bepaalde duur”.

Artikel V.30

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen of in alle CLB's van de betrokken inrichtende in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen.

Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de inrichtende macht in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's die afhangen van dezelfde inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of het CLB waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

- 1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;
- 2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen.

Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de betrokken inrichtende macht.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of het CLB en in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.31

In artikel 23bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen : zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor

zover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen.

Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen.

Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of het CLB én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.32

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, wordt vervangen door wat volgt:

“§1. De inrichtende macht kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur met een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen ontslagen. De redenen van dit ontslag kunnen enkel en alleen verband houden met een tekortkoming aan zijn plichten.

Het ontslag bedoeld in het eerste lid wordt schriftelijk gemotiveerd en aan het personeelslid betekend conform artikel 27.

§2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van §1 wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal werkdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn is artikel 21, §1, b en f, niet van toepassing.

Tijdens deze opzeggingstermijn geniet het personeelslid het brutosalaris van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van deze opzeggingstermijn.”.

Artikel V.33

In artikel 25 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door de woorden “personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur”;

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van het ontslag om dringende redenen bij een ter post aangetekende brief beroep aantekenen bij de in artikel 69 bedoelde bevoegde kamer van beroep. Het aantekenen van beroep schort het ontslag niet op. Bij ontvangst van het ontslag tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt voornoemde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode.”;

3° het vijfde lid wordt vervangen door wat volgt:

“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.”.

Artikel V.34

In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden “Een tijdelijk personeelslid” vervangen door de woorden “Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur”.

Artikel V.35

In artikel 31, §1, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt punt 5° vervangen door wat volgt:

“5° als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’ verkregen heeft bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.”;

2° het derde en vierde lid worden opgeheven.

Artikel V.36

In artikel 40 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’ hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap.

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.”.

Artikel V.37

In artikel 42 van hetzelfde decreet, gewijzigd door de decreten van 21 december 1994 en 13 juli 2001, wordt §4 vervangen door wat volgt:

“§4. Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 21, §1, a, b, c, d en g.

Het personeelslid of de inrichtende macht kan de tijdelijke aanstelling beëindigen gedurende de eerste zes maanden met een opzeggingstermijn van 15 kalenderdagen. Beide partijen kunnen instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke opdracht enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.”.

Artikel V.38

Artikel 43ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 21 december 1994, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 43ter

Een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt én voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de inrichtende macht. Het wordt dan op 1 september erop volgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie ‘onvoldoende’ die hem in toepassing van hoofdstuk Vter werd toegekend na 15 mei.”.

Artikel V.39

Hoofdstukken Vbis en Vter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006 worden vervangen door wat volgt:

“HOOFDSTUK Vbis

Functiebeschrijving

Artikel 47bis

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, §2, verstaan.

Artikel 47ter

§1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen en de centra vermeld in artikel 47bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§3. De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§4. De inrichtende macht duidt voor ieder personeelslid twee evaluatoren aan en houdt daarbij rekening met volgende principes:

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds een directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen:

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de inrichtende macht waarbij het betrokken personeelslid is tewerkgesteld. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap. In dat geval kan de eerste evaluator wel een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht van de scholengemeenschap;
- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;
- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;

3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen:

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, c.q. een bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de inrichtende macht;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in §3 en in artikel 47novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 47decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk Vbis en Vter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§5. In afwijking van §4 worden de beheerder van een internaat en de directeur geëvalueerd door de inrichtende macht. De inrichtende macht heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§6. In afwijking van §4 kan de inrichtende macht voor de evaluatie van de adjunct-directeur kiezen om ofwel zelf de adjunct-directeur te evalueren ofwel de directeur aan te duiden als eerste evaluator en zelf de rol van tweede evaluator op zich te nemen. Indien de inrichtende macht ervoor kiest om de adjunct-directeur zelf te

evalueren, dan heeft ze als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§7. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§8. Het personeelslid en de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van §3 zijn vastgelegd, met de bepalingen van het arbeidsreglement en, in het gesubsidieerd vrij onderwijs, met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Personeelslid en eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellingsspecifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§9. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 47quater

Onverminderd artikel 47ter wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47quinquies

§1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 47ter, rekening gehouden met volgende principes:

1° de hoofdtak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:

- de planning en voorbereiding van lessen;
- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen;
- de nascholing;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders.

2° naast de hoofdtak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:

- het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
- het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;
- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in §1, 2°, wordt opgemaakt door de inrichtende macht en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht rekening met o.a.:

- 1° de aard van de hoofdtak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47sexies

§1. Als de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of

bepaalde onderdelen ervan, beslist de inrichtende macht of haar gemandateerde. De inrichtende macht of haar gemandateerde hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§2. De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent de functiebeschrijving. Het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast:

- 1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;
- 2° na overleg tussen eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;
- 3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK VTER

Evaluatie

Artikel 47septies

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, §2, verstaan.

AFDELING I

De evaluatie

Artikel 47octies

§1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk Vbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk Vbis, kan niet worden geëvalueerd.

§3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 47novies

De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 47decies

§1. Met het oog op de evaluatie, zoals bedoeld in artikel 47octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook 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.

§2. Het evaluatiegesprek, vermeld in §1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. De eerste evaluator bezorgt een kopie van het evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de inrichtende macht, én aan het personeelslid.

§3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

AFDELING II

De evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’

Artikel 47undecies

§1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

§2. Tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt.

§3. Na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 47decies, § 2.

Artikel 47duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgen.

Artikel 47terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling of centrum voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

Artikel 47quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, door de inrichtende macht ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

Artikel 47quinquiesdecies

§1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de inrichtende macht ontheven van zijn mandaat.

§2. Voor een personeelslid dat belast is met een mandaat in een CLB, zoals bedoeld in artikel 44quinquies, §1, 1°, gelden de bepalingen van artikel 47sexiesdecies, §§1 en 2.

Artikel 47sexiesdecies

§1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevoor-

deringsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

§2. De inrichtende macht kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken inrichtende macht ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

§3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt tijdelijk aangesteld is, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

AFDELING III

Het college van beroep

Artikel 47septiesdecies

§1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan twee kamers ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is. Er is een kamer voor:

- 1° het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- 2° het gesubsidieerd officieel onderwijs.

§2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

- 1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling of het centrum zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of
 - zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;
 - de rechten van verdediging niet werden geschonden;
- 2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;
- 3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
- 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’;

5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigen.

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

- 1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is: bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;
- 5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende beroepsprocedure en betreffende de werkwijze van het college van beroep, in het procedurereglement, met dien verstande dat:

- 1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de schriftelijke mededeling van de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de eerste evaluator of door de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur;
- 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.”.

Artikel V.40

In artikel 60 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 18 mei 1999 en 13 juli 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin worden de woorden “, ambtshalve en” geschrapt;
- 2° in punt 5° worden de woorden “artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op dit personeelslid” geschrapt;
- 3° in punt 9° worden de woorden “Het bepaalde in artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op deze personeelsleden” geschrapt;
- 4 een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47quaterdecies of artikel 47sexiesdecies, §3 vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47terdecies of artikel 47sexiesdecies, §1 vervuld zijn.”.

Artikel V.41

Artikel 61 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 61. De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 60 of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene.

Onverminderd artikel 62bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.”.

Artikel V.42

In hetzelfde decreet wordt een artikel 62bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Artikel 62bis

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 60, 5°, 9°, 10° of 11°, of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal werkdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 61.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.”.

Artikel V.43

Artikel 66 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt opgeheven.

Artikel V.44

Artikel 84bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999 en 2 maart 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 84bis

§1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten gelden ze vanaf 1 september 2009.”.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel V.45

De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking op 1 september 2007, met uitzondering van artikel V.18 dat ingaat op 1 september 2008.

HOOFDSTUK VI

Andere bepalingen

AFDELING I

Wet tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving

Artikel VI.1

In artikel 28 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd bij het decreet van 5 juli 1989, wordt §2 vervangen door wat volgt:

“§2. Wanneer het arbeidsgerecht, bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest, een beslissing van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs houdende beëindiging of vermindering van de opdracht van een door haar vastbenoemd personeelslid, strijdig acht met het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, bekomt dit personeelslid de salaristoelage 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-recht-hebbend personeelslid toewijst.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer de kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 69 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, het ontslag van een vastbenoemd personeelslid door de inrichtende macht als gevolg van een tuchtmaatregel vernietigt.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer het college van beroep, zoals bedoeld in artikel 47septiesdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, één van de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’, zoals bedoeld in hoofdstuk Vter, van hetzelfde decreet, van een vastbenoemd personeelslid heeft vernietigd.

Het verlies van de salaristoelage voor een betrekking neemt een einde voor de inrichtende macht:

- 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 het vonnis of arrest, of van de uitspraak van de hierboven vermelde kamers van beroep of het hierboven vermelde college 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.”.

AFDELING II

Inwerkingtreding

Artikel VI.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

Frank VANDENBROUCKE

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

KONINKRIJK BELGIË

ADVIES 43.224/1

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 4 juni 2007 door de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming verzocht hem, binnen een termijn van vijf werkdagen, van advies te dienen over een voorontwerp van decreet "houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie", heeft op 5 juni 2007 het volgende advies gegeven:

Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd door de omstandigheid dat

- "1. Het voorontwerp van decreet voorziet in decretale grondslagen voor de uitvoering van bepalingen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie uit cao VIII waardoor de Vlaamse Regering gebonden is door haar akkoord met de representatieve vakorganisaties en die moeten ingaan op 1 september 2007.
2. Het is een uitdrukkelijke vraag van het Vlaams Parlement in diverse resoluties om ontwerpen van decreet tegen 1 mei in te dienen, als ze in werking treden op 1 september, dit in het kader van een ordentelijk verloop van de start van een nieuw schooljaar. Scholen moeten tijdig de nodige voorbereidingen kunnen treffen en hebben recht op rechtszekerheid. De bepalingen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie maakten oorspronkelijk dan ook deel uit van Onderwijsdecreet XVII, dat op 31 mei 2007 gestemd is in de Onderwijscommissie van het Vlaams Parlement. De parlementsleden zijn op de hoogte gebracht dat ook dit ontwerp van decreet nog ter goedkeuring zal voorgelegd worden, zodat de engagementen betreffende cao VIII in zake functiebeschrijving en evaluatie kunnen nageleefd worden en de vrede met de sociale partners kan bewaard worden.
3. Gelet op de eigenheid van de besluitvormingsprocedure en de praktische voorbereidingen van het onderwijsveld op een nieuw schooljaar (o.a. communicatie naar de betrokken personeelsleden) moet nieuwe decretale regelgeving ten laatste op 25 juni 2007 aan de onderwijsinstellingen worden bekendgemaakt".

*

* *

Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond ⁽¹⁾, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*

* *

⁽¹⁾ Aangezien het om een ontwerp van decreet gaat wordt onder rechtsgrond de conformiteit met hogere rechtsnormen verstaan.

CDC

43.224/1

STREKKING VAN HET ONTWERP

Het om advies voorgelegde voorontwerp van decreet strekt ertoe te voorzien in de uitvoering van de bepalingen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie uit cao VIII. In de decreten van 27 maart 1991 met betrekking tot de rechtspositieregeling van de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs worden de hoofdstukken "functiebeschrijving" en "evaluatie" volledig vervangen door nieuwe bepalingen en worden anderzijds wijzigingen aangebracht die vooral betrekking hebben op de gevolgen van een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende".

VORMVEREISTEN

Over de ontworpen bepalingen zijn onderhandelingen gevoerd met de representatieve vakorganisaties, doch de protocollen van die onderhandelingen zijn niet aan de Raad van State voorgelegd. De afdeling wetgeving heeft dus niet kunnen nagaan of die onderhandelingen conform de geldende regels zijn gevoerd en heeft ook geen kennis kunnen nemen van de eventueel erin opgenomen opmerkingen.

ALGEMENE OPMERKING

Het ontwerp richt een aantal beroepsinstanties op. De gemachtigde ambtenaar heeft daarover volgende toelichting verstrekt:

- "a) De verschillende beroepsinstanties zijn volledig onafhankelijke organen. Er is één orgaan, nl. het college van beroep, dat onderverdeeld is in verschillende afdelingen (drie kamers van het college van beroep) met drie verschillende voorzitters.
- b) Elke beroepsinstantie heeft een andere opdracht:
 - Kamers van Beroep: bevoegd voor tucht en dringende reden
 - College van Beroep: bevoegd voor evaluatie onvoldoende (nieuwe evaluatieprocedure in de drie netten)
 - Raad van Beroep: er wordt een overgangsmaatregel voorzien zodat deze beroepsinstantie in het gemeenschapsonderwijs voor lopende zaken nog tijdelijk bevoegd blijft voor tucht, dringende reden en de oude evaluatieprocedure (die enkel voorzien was in het gemeenschapsonderwijs).
 - beroepsinstantie bestaande uit de voorzitters van de kamers van beroep: bevoegd in het kader van art. 52, 53 en 53bis van het DRP gemeenschapsonderwijs

.../...

CDC

43.224/1

- c) Het gaat steeds om een beslissingsbevoegdheid. In het verleden had de kamer van beroep in het gesubsidieerd onderwijs inzake dringende reden enkel adviesbevoegdheid, dit wordt nu aangepast.
- d) Het zijn allemaal organen van actief bestuur".

Gelet op het gegeven dat aan die beroepsinstanties beslissingsbevoegdheid wordt verleend en dat het om organen van het actief bestuur gaat, zullen de betrokken inrichtende machten voor de bedoelde beslissingen onderworpen worden aan een soort van administratief toezicht.

Het is de vraag hoe dit, wat het gesubsidieerd onderwijs betreft, te rijmen valt met de vrijheid van onderwijs (artikel 24, § 1, van de Grondwet) en, wat het gemeenschapsonderwijs betreft, met de bij bijzonder decreet gegarandeerde autonomie (artikel 24, § 2, van de Grondwet) ⁽²⁾.

BEVOEGDHEID

Artikel III.1 van het ontwerp voegt in artikel 93 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap een bepaling in, waarin wordt gesteld dat een vast benoemd personeelslid ontslagen kan worden om een dringende reden. De werkgever (het hogeschoolbestuur) dient dan wel de werkgevers- en werknemersbijdragen te betalen, die nodig zijn voor de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering en de moederschapsbescherming.

Een dergelijke regeling is reeds opgenomen in de federale wetgeving, namelijk in de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen, meer bepaald titel I, hoofdstuk II ("Toepassing van de verzekering tegen werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering op sommige personeelsleden van de overheidssector en van het vrij gesubsidieerd onderwijs").

⁽²⁾ Zie reeds het advies 20.413/1 van 21 februari 1991 over een voorontwerp van decreet "betreffende de rechtstoestand van sommige personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra" (*Parl. St.*, VI. R., 1990-1991, nr. 471/1, 163). Cf. ook R. VERSTEGEN, "Waarborgen voor de vastheid van betrekking in het vrij onderwijs. De decretale regeling doorgelicht", *T.O.R.B.*, 2001-2002, (405), 431 e.v.

CDC

43.224/1

Indien het ontworpen artikel 93, § 3, doorgang vindt, ontstaat een positief bevoegdheidsconflict. Het zal uiteindelijk aan het Grondwettelijk Hof toekomen om, in geval van betwisting, dit conflict te beslechten.

Gelet op de zeer korte termijn die hem voor zijn advies is gelaten, beperkt de Raad van State zich ertoe te wijzen op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en de adviespraktijk van de Raad van State, afdeling wetgeving.

In het arrest nr. 154/2005 van 20 oktober 2005 van het Arbitragehof wordt het volgende gesteld:

"B.4.2. [Volgens] artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (...) is alleen de federale overheid bevoegd voor het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, vermag evenwel geen afbreuk te doen aan de gemeenschapsbevoegdheid inzake onderwijs, die rechtstreeks uit de Grondwet voortvloeit. Die bepaling dient immers gelezen te worden in samenhang met artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet, zodat zij in onderwijs-aangelegenheden enkel kan worden toegepast op de pensioenregeling, die door die grondwetsbepaling uitdrukkelijk wordt uitgezonderd van de bevoegdheid van de gemeenschappen"⁽³⁾.

In het advies 40.689-91/AV van 11 juli 2006 over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden", een voorontwerp van wet "ter bestrijding tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen" en een voorontwerp van wet "ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie", stelde de algemene vergadering van de afdeling wetgeving, weliswaar met betrekking tot het arbeidsrecht, het volgende:

"13. Zoals wordt bevestigd in artikel 6, § 1, VI, laatste lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, is de federale wetgever bevoegd inzake het arbeidsrecht. Wat meer in het bijzonder de aangelegenheden inzake de rechtspositie van de personeelsleden van de gewesten en gemeenschappen en van het onderwijs betreft (...), dienen de bevoegdheden van de gemeenschappen of de gewesten dan

⁽³⁾ X. DELGRANGE, "La Communauté française devra-t-elle financer la sécurité sociale des enseignants?", *Journ. jur.*, 2005, afl. 47, 6; W. PAS, "De rechtspraak van het Arbitragehof over de bevoegdheden van de gemeenschappen inzake onderwijs", *T.O.R.B.*, 2006-2007, (234), 239-240.

CDC

43.224/1

ook te worden afgelijnd ten aanzien van deze bevoegdheid ⁽⁴⁾. In dit verband mocht worden opgemerkt dat er regelingen bestaan die ook op de genoemde personeelscategorieën van toepassing zijn, en die deel uitmaken van het arbeidsrecht, zoals onder meer de regelingen inzake de loonbescherming, het welzijn op het werk of de moederschapsbescherming" ⁽⁵⁾.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel V.10

In het ontworpen artikel 41, § 3, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs wordt aan de Vlaamse Regering de opdracht gegeven om de redenen tot wraking te bepalen. In andere bepalingen van het ontwerp, bijvoorbeeld in het ontworpen artikel 47 *septiesdecies*, § 5, 3°, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding (artikel V.39 van het ontwerp) wordt daarentegen gesteld dat "voor het vaststellen van de redenen tot wraking (...) zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek". Het is de Raad van State niet duidelijk wat de reden voor dat verschil in behandeling is.

Dezelfde opmerking geldt voor artikel V.14 van het ontwerp.

Artikel V.45

Volgens deze bepaling treedt hoofdstuk V in werking op 1 september 2007, met uitzondering van artikel V.18 dat "ingaat" op 1 september 2008. Op basis van wat in artikel V.18 van het ontwerp wordt geregeld, dient ook die bepaling op 1 september 2007 in werking te treden. Wellicht wordt niet artikel V.18, doch wel artikel V.17 bedoeld.

⁽⁴⁾ Wanneer een regeling aanleunt bij meerdere bevoegdheidstoewijzingen, dient te worden uitgemaakt waar het zwaartepunt van de geregelde rechtsverhouding ligt (zie m.b.t. onderwijs, enerzijds, en arbeidsrecht en sociale zekerheid, anderzijds, Arbitragehof, nr. 184/2002, 11 december 2002).

⁽⁵⁾ *Parl. St.*, Kamer, DOC 51 2720/1, 91.

CDC

43.224/1

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT, W. VAN VALKENBERGH,	staatsraden,
Mevrouw	A. BECKERS,	griffier.

De verslagen werden uitgebracht door de Heren R. AERTGEERTS, eerste auditeur-afdelingshoofd en W. PAS, auditeur.

DE GRIFFIER,

DE VOORZITTER,

A. BECKERS

M. VAN DAMME

Protocol nr. 389 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in de vergaderingen van het overkoepelend onderhandelingscomité vrij gesubsidieerd onderwijs op 15, 22 en 29 mei en 5 juni 2007

OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS

Brussel, 8 juni 2007

PROTOCOL nr.389 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE GEVOERD
WERDEN IN DE VERGADERINGEN VAN HET OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ
GESUBSIDIEERD ONDERWIJS OP 15, 22, 29 MEI EN 5 JUNI 2007

over

het ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot
functiebeschrijving en evaluatie

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. de hr. Frank VANDENBROUCKE, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming – voorzitter;
2. de hr. Yves LETERME, minister-president van de Vlaamse Regering – ondervoorzitter;
3. de hr. Dirk VAN MECHELEN, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening – lid;
4. de hr. Geert BOURGEOIS, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme – lid,

de afvaardiging van de representatieve vereniging van de inrichtende macht,
te weten:

- het Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs, vertegenwoordigd
door:

mevr. Bernadette VAN DE STEENE, stafmedewerker VVKSO

de hr. Paul WILLE, secretaris-generaal VSKO
de hr. Hugo RUYMBEKE, administratieve medewerker VVKBaO
de hr. Chris SMITS, secretaris-generaal VVKSO

en de afvaardiging van de drie representatieve vakorganisaties, te weten:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de hr. Raf DE WEERDT, adjunct-algemeen secretaris
de hr. Georges ACHTEN, adjunct-algemeen secretaris

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

mevr. Hilde LAVRYSEN, directeur COV

de hr. Jos VAN DER HOEVEN, secretaris-generaal COC
de hr. Geert DECLERCK, vrijgesteld secretaris COV
de hr. Michel VAN UYTFANGHE, algemeen secretaris

- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de hr. Luc VAN DEN BOSCH, algemeen secretaris
de hr. Frank LEFEVER, secretaris

hebben een akkoord bereikt over het hierbij gevoegde ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie

Engagement van de overheid

De overheid engageert zich tot het voeren van besprekingen met betrekking tot de preventieve schorsing en het bijzonder decreet met het oog op een aanpassing van de regelgeving vanaf 1 september 2008.

De vertegenwoordigers van het Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs (VSKO) onderschrijven een protocol van akkoord voor het ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie.

Het VSKO heeft ten aanzien van de initieel vooropgezette evaluatieperiode van drie jaar steeds de praktische haalbaarheid sterk betwijfeld. Hoewel de door het VVKSO voorgestelde evaluatiecyclus voor vastbenoemde personeelsleden van vijf jaar niet werd opgenomen, kan het VSKO vrede nemen met de bijsturing van deze termijn naar vier jaar.

Het VSKO vreest echter dat in de realiteit het vooropgezette doel binnen de voorziene termijn van vier jaar niet op een kwalitatieve wijze haalbaar zal zijn. Daarom koppelt het VSKO zijn akkoord nadrukkelijk aan een engagement van de overheid om bij de evaluatie van de hele procedure na 4 jaar toepassing in het bijzonder de haalbaarheid te toetsen.

Specifiek voor de CLB's verzoekt het VSKO de overheid om een sui generis oplossing in overweging te nemen conform het Vlaams ambtenarenstatuut. Personeelsleden kunnen geëvalueerd worden door een functionele chef, die van een hogere rang of van dezelfde rang met een hogere trap in de functionele loopbaan (vb. personeelslid met coördinatiefunctie) dan de geëvalueerde kan zijn.

Het VSKO herinnert de overheid ook expliciet aan haar engagement om de in het ontwerp voorziene ingangstermijnen te respecteren.

ACOD geeft een protocol van akkoord met betrekking tot het decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie. ACOD wenst dat volgende opmerkingen opgenomen worden in het protocol

1° ACOD verwijst naar zijn standpunt ivm de CAO VIII met betrekking tot die artikelen of delen van artikelen dit uit de CAO VIII werden overgenomen. Het akkoord dat ACOD verleent aan dit voorontwerp van decreet doet geen afbreuk aan het eerder ingenomen standpunt ten aanzien van de CAO VIII. ACOD blijft ervan overtuigd dat de voorliggende modaliteiten voor de invulling van de functiebeschrijving kunnen en zullen leiden tot een verzwaring van de opdracht van het onderwijspersoneel.

2° ACOD stelt zich vragen bij de formulering van artikel V.6 en artikel V.33 met betrekking tot de term "oorspronkelijke tijdelijke aanstelling". ACOD verkiest de formulering: "De preventieve schorsing neemt een einde indien de tijdelijke aanstelling beëindigd wordt".

COC geeft een protocol van akkoord over gans het ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie.

Het COV sluit een protocol van akkoord over het decreet dringende maatregelen inzake functiebeschrijvingen en evaluatie in het onderwijs.

Het COV betreurt dat de regelgeving pas aan de vooravond van de start van het nieuwe schooljaar zal afgerond worden en blijft erbij dat de invoering beter met één jaar wordt uitgesteld. Temeer omdat het COV reeds tijdens de CAO-onderhandelingen voor dat uitstel heeft gepleit.

Het COV waardeert evenwel dat de overheid de verantwoorde eis van de sociale partners heeft ingewilligd om een grondig debat te voeren over deze materie. Het bereiken van een zo groot mogelijke consensus en een positieve visie over dit thema is van primordiaal belang om de uitvoering ervan in de scholen enige kans van slagen te geven.

Het COV is tevreden dat de termijn van de evaluatieperiode van drie tot vier jaar werd verlengd. Hierdoor kan het bijkomende werk en de planlast in de scholen, waar geen extra omkadering tegenover gesteld wordt, over een iets langere periode gespreid worden. Dat belet niet dat die planlast zeer hoog blijft.

Het COV benadrukt dat voor elke evaluator een opleiding vereist is.

Het COV onderstreept het belang van de beleidsevaluatie die over vier jaar over de werking van de functiebeschrijvingen en evaluatie in de scholen zal worden gemaakt. Het COV pleit wel om hierover al van bij de start afspraken te maken om de processen continu op te volgen. Ook belangrijk is de bepaling van degelijke indicatoren zoals de inspraak bij de invoering van het systeem, het rendement naar het personeelsbeleid, de competentieontwikkeling –en ondersteuning van de directeuren en evaluatoren, de planlast, de toepassing van de procedures en de werking van de beroepsinstanties.

VSOA-Onderwijs geeft een protocol van akkoord met opmerkingen bij het hierbij gevoegde ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie**Motivatie:**

Het voorliggend decreet geeft in de eerste plaats uitvoering aan de beginselen inzake functiebeschrijving en evaluatie die zijn overeengekomen in CAO VIII.

VSOA-Onderwijs is nooit voorstander geweest van een opname van deze items in een cao maar gelet op het bereikte compromis is VSOA-Onderwijs een kritisch positieve partner in deze.

Voor VSOA-Onderwijs diende het verhaal van de evaluaties steeds uit te gaan van een positieve gedachte m.a.w. elke negatieve evaluatie is er één teveel.

Tevens moet de hele procedure transparant zijn en de rechten van de verdediging in de breedst mogelijke zin van het woord vrijwaren.

VSOA-Onderwijs is dan ook tevreden over het feit dat de overheid heeft geluisterd naar de vele opmerkingen en bezorgdheden die hun organisatie tijdens de vele ontmoetingen heeft geuit, daaruit de nodige conclusies heeft getrokken en de broodnodige aanpassingen heeft doorgevoerd.

Op de uitdrukkelijke vraag om de anomalieën weg te werken m.b.t. artikels 52b, 53b, 53 bis en 72 van het DRP gemeenschapsonderwijs is de overheid grotendeels ingegaan.

Maar aan al hun bezorgdheden is de overheid niet tegemoet gekomen:

- Het voorontwerp van decreet bepaalt dat de evaluatieperiode voor vastbenoemde personeelsleden van 3 naar 4 jaar wordt gebracht. Alle sociale partners hadden om redenen van praktische aard (denk aan de haalbaarheid om al die evaluatie- en functioneringsgesprekken te kunnen uitvoeren) een periode van 5 jaar voorgesteld. Voor VSOA-Onderwijs kon dit, maar dan met een 'vraagrecht' van het personeelslid wanneer hij om welbepaalde redenen sneller een evaluatie zou wensen. De overheid is niet ingegaan op deze collectieve vraag wat zij ten zeerste betreuren.

- VSOA-Onderwijs was ook vragende partij om het aantal (wensbare) 'verplichte' functioneringsgesprekken die moeten plaatsvinden tijdens een evaluatieperiode, duidelijk te omlijnen in het decreet. De overheid is ook hier, spijtig genoeg, niet op ingegaan. VSOA-Onderwijs vreest dat dit een gemiste kans is. Hopelijk leidt dit niet tot een twistpunt dat in het college van beroep geen oplossing vindt.

- Zoals eerder al gemeld is hun organisatie tevreden met het afschaffen van artikels 52b, 53b van het DRP GO maar ze betreuren wel dat dit gefaseerd gebeurt d.w.z. op 01.09.07 voor het SO en VWO en pas op 01.09.08 voor DKO en BaO.

- VSOA-Onderwijs is blij dat de overheid, na veel aandringen, uitvoering geeft aan haar eigen regeerakkoord en de raad van beroep inzake tucht van het gemeenschapsonderwijs omvormt tot een paritair samengestelde kamer zoals die reeds jaren goed werkt in het gesubsidieerd vrij en officieel onderwijs.

- VSOA-Onderwijs is enerzijds tevreden omdat de overheid de mistoestanden die voortspruiten uit de veelvuldige toepassing van artikel 53 bis (DRP GO) heeft erkend en daar een oplossing heeft voor gezocht. Anderzijds is VSOA-Onderwijs niet gelukkig met de geboden oplossing en vraagt het eigenlijk een volledige schrapping van dit artikel.

- De problematiek rond de mandaten voor clb versus de evaluatie heeft steeds hun bezorgdheid weggedragen. Ze zijn dan ook niet onverdeeld gelukkig met de geboden oplossing. VSOA-Onderwijs is er vanuit gegaan dat de mandaathouders ook twee evaluaties 'onvoldoende' moesten krijgen vooraleer zij werden ontslagen uit het ambt of op TBSOB werden gezet als vastbenoemd personeelslid.

VSOA-Onderwijs vraagt aan de overheid dringend werk te maken van de oprichting van een college van beroep betreffende evaluaties (zoals voorzien in punt 3.4.1 ten 7^{de} in cao VIII)

VSOA-Onderwijs vraagt tevens dat de nodige faciliteiten (catering) zouden voorzien worden wanneer de vergaderingen van de colleges van beroep uitlopen tot in de late uurtjes.

De voormelde afvaardiging van de overheid

en de afvaardiging van de representatieve vereniging van de inrichtende macht, te weten:

- het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers, (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOB) vertegenwoordigd door:

mevr. Lieve VANSINTJAN, afgevaardigde

de hr. Frans DE COCK, afgevaardigde

hebben een gedeeltelijk akkoord bereikt over het hierbij gevoegde ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie

OKO geeft een protocol van gedeeltelijk akkoord bij het decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie

Dit decreet bevat een aantal maatregelen m.b.t. de invoering vanaf 1 september 2007 van een evaluatiesysteem in het onderwijs die de kleine onderwijsverstrekkers willen uitvoeren. Zij wensen in die zin ook uitvoering te geven aan de bepalingen die in dit verband opgenomen in het protocol van cao VIII die op 5 oktober 2006 werd afgesloten.

Zij wensen op basis van een actueel personeelsbeleid het functioneren van de personeelsleden procesmatig te begeleiden.

In de scholen van de kleine onderwijsverstrekkers werden daartoe reeds diverse werkvormen ontwikkeld.

OKO gaat **niet akkoord** met de bepalingen van artikel **V.39** waarin decretaal invulling wordt gegeven aan de wijze waarop de inhoud van punt 3.4.1. van cao VIII m.b.t. functiebeschrijvingen en evaluatie in procedures wordt ingekleurd.

Het artikel legt meer bepaald vast wie de 1^{ste} en 2^{de} evaluator kan zijn, wat hun onderlinge rol is in het evaluatieproces en wat hun taken zijn. Er wordt voor het procesmatig begeleiden én het evalueren van personeelsleden één welbepaald strikt hiërarchisch model opgelegd waarbij bovendien de decreetgever de 1^{ste} evaluator ook de taak oplegt van persoonlijke coach en begeleider van alle personeelsleden.

OKO motiveert dit niet akkoord als volgt:

- Bij het decretaal vertalen van de CAO afspraken heeft de decreetgever zich te weinig terughoudend opgesteld door één model op te leggen aan alle onderwijsverstrekkers. In het decreet wordt vooral de rol van de eerste

evaluator uitgetekend. Voor het gemeenschapsonderwijs gebeurt dit volledig conform de bevoegdheden die terzake zijn vastgelegd in het bijzonder decreet van het gemeenschapsonderwijs.

- Bij het decreetaal implementeren van HRM in onderwijs dient de decreetgever rekening te houden met het juridisch karakter van de onderwijsverstrekkers. Het vrij gesubsidieerd onderwijs dat voornamelijk georganiseerd wordt door vzw's dient daarbij over een redelijke vrijheid te beschikken in verband met de wijze waarop zij invulling kunnen geven aan de CAO bepalingen inzake functiebeschrijving en evaluatie zonder daarbij afbreuk te doen aan de rechtsbescherming van de personeelsleden.

OKO vindt dat de vrijheid van onderwijs zoals gestipuleerd in artikel 24 van de grondwet deels mag doorwerken in de wijze waarop de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer vorm krijgt in functioneringsbegeleiding enerzijds en evaluatie anderzijds.

- Terzake vinden zij bijvoorbeeld dat de 1^{ste} evaluator niet de persoonlijke coach van het personeelslid dient te zijn. Dit gaat immers in tegen principes van actuele begeleidingsdidactiek en tegen de werkvormen waarvoor geopteerd werd door veel schoolbesturen van OKO.

- De decretale bepalingen zijn zo restrictief ten aanzien van de beleidsruimte van de schoolbesturen van het vrij gesubsidieerd onderwijs dat zij zelf geen enkele visie meer kunnen ontwikkelen over de wijze waarop zij invulling wensen te geven aan begeleiding en aan de rol van de 1^{ste} evaluator en 2^{de} evaluator in het proces van functiebegeleiding en evaluatie.

- De bepalingen die beschrijven wie als 1^{ste} evaluator kan aangeduid worden en die de taken van de evaluatoren vastleggen, kunnen door sommige van de OKO – scholen niet uitgevoerd worden. Voor scholen in het basisonderwijs en in het secundair onderwijs met meerdere vestigingsplaatsen op grote afstand (tot 80 km) van de hoofdvestigingsplaats en ook die zo erkend en gesubsidieerd zijn, is het uitvoeren van artikel 47 ter praktisch niet haalbaar.

Daarom kan OKO **niet akkoord** gaan met de artikels die de procedures en modellen vastleggen inzake de evaluatie en die de taken vastleggen die voorbehouden worden voor de evaluatoren, te weten:

de bepalingen opgenomen in artikel **V 39 van het decreet houdende dringende bepalingen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie wijzigend** het 'decreet van 27 maart 1997 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs... ', Hoofdstukken Vbis en Vter ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006:

Art. 47bis.
Art. 47ter.
Art. 47quater
Art. 47quinquies
Art. 47sexies.
Art. 47septies.
Art. 47octies.
Art. 47novies.
Art. 47decies.

Vervolg protocol nr.389

Brussel, 08-06-2007

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

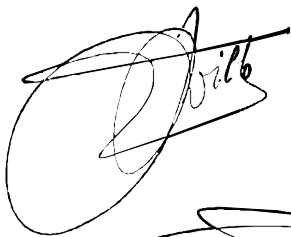
AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE
MACHTEN:

VOORZITTER,

Voor het Vlaams Secretariaat
van het Katholiek Onderwijs

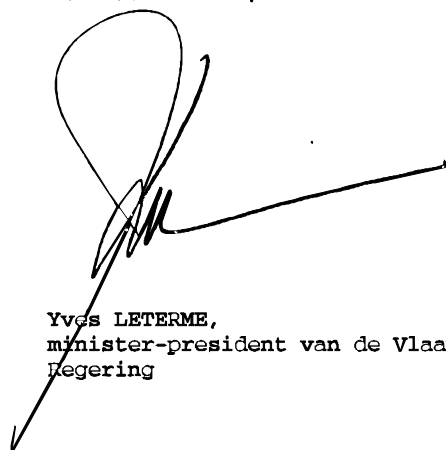


Frank VANDENBROUCKE,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs
en Vorming



ONDERVOORZITTER,

Voor het Overleg Kleine Onderwijs-
verstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-
federatie, VOOP)



Yves LETERME,
minister-president van de Vlaamse
Regering



Vervolg protocol nr.389

LEDEN,

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

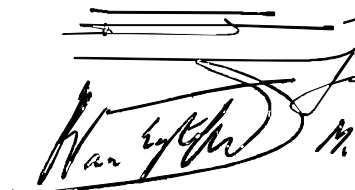
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

 R. DE WEERT

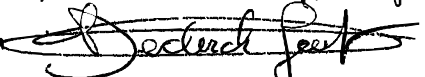
 J. ACHTER

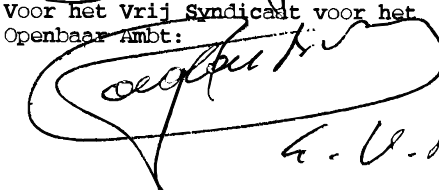
Dirk VAN MECHELEN,
Vlaams minister van Financiën en
Begroting en Ruimtelijke Ordening

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten:

 M.V. UYTFANGHE

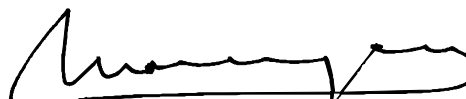
 H. LANGEN

 Doelrecht Geert
Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:

 G. U. D. BOSCH

 KARINE DE DIER

 VAN EECKHOUT P.


Geert BOURGEOIS,
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme

Protocol nr. 624 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden
in de gemeenschappelijke vergaderingen van Sectorcomité X en van onderafdeling “Vlaamse Gemeenschap”
van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten
op 15, 22 en 29 mei en 5 juni 2007

SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap)
en
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE
OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 – Onderafdeling
"Vlaamse Gemeenschap".

Brussel, 8 juni 2007

PROTOCOL nr.624 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE GEVOERD
WERDEN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERINGEN VAN SECTORCOMITE X EN VAN
ONDERAFDELING "VLAAMSE GEMEENSCHAP" VAN AFDELING 2 VAN HET COMITE VOOR DE
PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN OP 15, 22, 29 MEI EN 5 JUNI
2007

over

het ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot
functiebeschrijving en evaluatie

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. de hr. Yves LETERME, minister-president van de Vlaamse Regering –
voorzitter;
2. de hr. Frank VANDENBROUCKE, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en
Vorming – ondervoorzitter;
3. de hr. Dirk VAN MECHELEN, Vlaams minister van Financiën en Begroting en
Ruimtelijke Ordening – lid;
4. de hr. Geert BOURGEOIS, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands
Beleid, Media en Toerisme – lid;
5. de hr. Marino KEULEN, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur,
Stedenbeleid, Wonen en Inburgering – lid,

de afvaardiging van de representatieve vereniging van de inrichtende macht,
te weten:

- het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, vertegenwoordigd door:

de hr. Dirk Debroey, stafmedewerker

en de afvaardiging van de drie representatieve vakorganisaties, te weten:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de hr. Raf DE WEERDT, adjunct-algemeen secretaris
de hr. Georges ACHTEN, adjunct-algemeen secretaris

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

mevr. Hilde LAVRYSEN, directeur COV

de hr. Jos VAN DER HOEVEN, secretaris-generaal COC
de hr. Geert DECLERCK, vrijgesteld secretaris COV
de hr. Michel VAN UYTFANGHE, algemeen secretaris

- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de hr. Luc VAN DEN BOSCH, algemeen secretaris
de hr. Frank LEFEVER, secretaris

hebben een akkoord bereikt over het hierbij gevoegde ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie

Engagement van de overheid

De overheid engageert zich tot het voeren van besprekingen met betrekking tot de preventieve schorsing en het bijzonder decreet met het oog op een aanpassing van de regelgeving vanaf 1 september 2008.

Het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen geeft een protocol van akkoord over het ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie

Voorliggend decreet geeft een definitieve vorm aan en uitwerking van de evaluatie en functiebeschrijvingen van personeelsleden in het onderwijs.

Het principe van de invoering van een systeem van functiebeschrijvingen en -gesprekken was reeds ingeschreven in artikel 84bis van het DRP Gesubsidieerd Onderwijs, maar bleef tot op heden jammer genoeg zonder concrete uitvoering. In uitvoering van CAO VIII wordt dit nu met ingang van 1 september wel degelijk ingevoerd.

De provinciale besturen kunnen bogen op een ruime ervaring met een dergelijk systeem t.a.v. het personeel van de provinciale administratie en diensten. Daardoor bestond er nu trouwens de enigszins dubbelzinnige situatie waarbij provinciaal personeel dat niet onder de toepassing valt van het DRP (o.a. onderhoudspersoneel...) wel geëvalueerd werd door de directies, het onderwijzend personeel echter niet. Tegelijkertijd gaf dit uiteraard wel de kans aan hun directies om zelf ook ervaring te verwerven met een dergelijk systeem.

Dit alles om maar te zeggen dat hun provinciale inrichtende machten vragende partij waren voor de invoering van een evaluatiesysteem in het Vlaamse onderwijs.

In globo kunnen zij zich vinden in de voorliggende tekst van ontwerp van decreet. Voor hen was de ruimte tot invulling van de 'tweede evaluator' essentieel. Dit kan naar gelang van de noodwendigheden en afhankelijk van de afspraken daarover in het bevoegde onderhandelingscomité zowel een personeelslid zijn van de eigen onderwijsinstelling als iemand van de inrichtende macht.

Dat de evaluatie van de leidinggevende (alleszins de directeur en mogelijks eveneens de adjunct-directeur) een opdracht en verantwoordelijkheid is van de inrichtende macht (i.c. de bestendige deputatie), spoort geheel met de momenteel gehuldigde praktijk in hun Vlaamse provincies.

Zonder het ontwerp van decreet artikelsgewijs te overlopen willen zij toch aandacht vragen voor volgende bekommernissen die h.i. in een evaluatie van de werking van dit decreet liefst worden meegenomen :

- De evaluatie van personeelsleden als instrument voor een HRM-beleid versterkt in ruime mate het beleidsvoerend vermogen van onderwijsinstellingen. Tegelijkertijd impliceert het een verschuiving van de van oudsher eerder pedagogische opdracht van de directie naar een meer beleidsvoerende (in zoverre dit nog niet het geval was). Vandaag is het echter zo dat de beperkte omkadering aan leidinggevend personeel (selectie- & bevorderingsambten) in het secundair en volwassenenonderwijs, in relatie met de te voorziene omvang en de intensiteit van de werkzaamheden in verband met functiebeschrijvingen, functioneringsgesprekken en evaluatie, problematisch kan zijn. In die zin is dit decreet een impliciet pleidooi voor een uitbreiding van de omkadering voor beleidsvoerende ondersteuning;
- Er is het probleem in de CLB's dat personeelsleden belast met een coördinatieopdracht niet kunnen beschouwd worden als behorende tot selectie-ambten. Er moet in de zeer nabije toekomst een regeling worden uitgewerkt die toelaat dat deze personeelsleden kunnen ingeschakeld worden in het evaluatie-gebeuren als leidinggevende. Mutatis mutandis betekent dit

dat zijzelf evenals de adjunct-directeurs kunnen geëvalueerd worden door het inrichtend bestuur;

- De vorming van de evaluatoren wordt een belangrijke opdracht die een voortdurende inspanning zal vergen. Een kwaliteitsvolle opleiding zal extra middelen noodzaken: meer in de beginfase en minder maar wel structureel in de verderzetting.

- Alhoewel zij zeker niet vragen om de invoeringsdatum van dit decreet te verdagen, is de "inlooperperiode" zeer kort, vooral dan voor het secundair en het volwassenenonderwijs en de CLB's. Dat betekent dat er concreet in de loop van de eerste maanden van volgend schooljaar heel wat moet geregeld en onderhandeld worden op lokaal vlak. De wijziging in de termijn van de uiterlijke evaluatietermijnen van 3 naar 4 jaar geeft voor wat de eerste periode betreft extra ruimte die nuttig zal blijken;

- Een heldere en duidelijke communicatie over de inhoud, betekenis maar ook de strikte procedureregels die in dit decreet worden opgelegd, is onontbeerlijk en kan zich h.i. niet beperken tot een éénmalige 'Ronde van Vlaanderen'. Een zorgvuldige implementatie van een ingrijpend decreet als dit vergt een doorgedreven en volgehouden communicatie-inspanning. Als koepelorganisatie willen zij zich daar zeker ook mee voor engageren, maar wanneer er vragen komen over de interpretatie en toepassing van bepaalde decretale bepalingen – en die zullen er gezien de complexiteit en de ingrijpende consequenties zeker komen – rekenen zij op de beschikbaarheid van een vlot communicatiekanaal met de overheid.

Conclusie

Provinciaal onderwijs Vlaanderen hoopt dat de overheid aandacht zal besteden aan de geformuleerde bekommernissen en bevestigt haar principiële instemming met het opzet van dit decreet.

Derhalve geven zij een protocol van akkoord voor voorliggend ontwerp van decreet.

ACOD geeft een protocol van akkoord met betrekking tot het decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie. ACOD wenst dat volgende opmerkingen opgenomen worden in het protocol

1° ACOD verwijst naar zijn standpunt ivm de CAO VIII met betrekking tot die artikelen of delen van artikelen dit uit de CAO VIII werden overgenomen. Het akkoord dat ACOD verleent aan dit voorontwerp van decreet doet geen afbreuk aan het eerder ingenomen standpunt ten aanzien van de CAO VIII. ACOD blijft ervan overtuigd dat de voorliggende modaliteiten voor de invulling van de functiebeschrijving kunnen en zullen leiden tot een verzwaring van de opdracht van het onderwijspersoneel.

2° ACOD stelt zich vragen bij de formulering van artikel V.6 en artikel V.33 met betrekking tot de term "oorspronkelijke tijdelijke aanstelling". ACOD verkiest de formulering: "De preventieve schorsing neemt een einde indien de tijdelijke aanstelling beëindigd wordt".

COC geeft een protocol van akkoord over gans het ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie.

Het COV sluit een protocol van akkoord over het decreet dringende maatregelen inzake functiebeschrijvingen en evaluatie in het onderwijs.

Het COV betreurt dat de regelgeving pas aan de vooravond van de start van het nieuwe schooljaar zal afgerond worden en blijft erbij dat de invoering beter met één jaar wordt uitgesteld. Temeer omdat het COV reeds tijdens de CAO-onderhandelingen voor dat uitstel heeft gepleit.

Het COV waardeert evenwel dat de overheid de verantwoorde eis van de sociale partners heeft ingewilligd om een grondig debat te voeren over deze materie. Het bereiken van een zo groot mogelijke consensus en een positieve visie over dit thema is van primordiaal belang om de uitvoering ervan in de scholen enige kans van slagen te geven.

Het COV is tevreden dat de termijn van de evaluatieperiode van drie tot vier jaar werd verlengd. Hierdoor kan het bijkomende werk en de planlast in de scholen, waar geen extra omkadering tegenover gesteld wordt, over een iets langere periode gespreid worden. Dat belet niet dat die planlast zeer hoog blijft.

Het COV benadrukt dat voor elke evaluator een opleiding vereist is.

Het COV onderstreept het belang van de beleidsevaluatie die over vier jaar over de werking van de functiebeschrijvingen en evaluatie in de scholen zal worden gemaakt. Het COV pleit wel om hierover al van bij de start afspraken te maken om de processen continu op te volgen. Ook belangrijk is de bepaling van degelijke indicatoren zoals de inspraak bij de invoering van het systeem, het rendement naar het personeelsbeleid, de competentieontwikkeling –en ondersteuning van de directeuren en evaluatoren, de planlast, de toepassing van de procedures en de werking van de beroepsinstanties.

VS0A-Onderwijs geeft een protocol van akkoord met opmerkingen bij het hierbij gevoegde ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie

Motivatie:

Het voorliggend decreet geeft in de eerste plaats uitvoering aan de beginselen inzake functiebeschrijving en evaluatie die zijn overeengekomen in CAO VIII.

VSOA-Onderwijs is nooit voorstander geweest van een opname van deze items in een cao maar gelet op het bereikte compromis is VSOA-Onderwijs een kritisch positieve partner in deze.

Voor VSOA-Onderwijs diende het verhaal van de evaluaties steeds uit te gaan van een positieve gedachte m.a.w. elke negatieve evaluatie is er één teveel.

Tevens moet de hele procedure transparant zijn en de rechten van de verdediging in de breedst mogelijke zin van het woord vrijwaren.

VSOA-Onderwijs is dan ook tevreden over het feit dat de overheid heeft geluisterd naar de vele opmerkingen en bezorgdheden die hun organisatie tijdens de vele ontmoetingen heeft geuit, daaruit de nodige conclusies heeft getrokken en de broodnodige aanpassingen heeft doorgevoerd.

Op de uitdrukkelijke vraag om de anomalieën weg te werken m.b.t. artikels 52b, 53b, 53 bis en 72 van het DRP gemeenschapsonderwijs is de overheid grotendeels ingegaan.

Maar aan al hun bezorgdheden is de overheid niet tegemoet gekomen:

- Het voorontwerp van decreet bepaalt dat de evaluatieperiode voor vastbenoemde personeelsleden van 3 naar 4 jaar wordt gebracht. Alle sociale partners hadden om redenen van praktische aard (denk aan de haalbaarheid om al die evaluatie- en functioneringsgesprekken te kunnen uitvoeren) een periode van 5 jaar voorgesteld. Voor VSOA-Onderwijs kon dit, maar dan met een 'vraagrecht' van het personeelslid wanneer hij om welbepaalde redenen sneller een evaluatie zou wensen. De overheid is niet ingegaan op deze collectieve vraag wat zij ten eerste betreuren.

- VSOA-Onderwijs was ook vragende partij om het aantal (wensbare) 'verplichte' functioneringsgesprekken die moeten plaatsvinden tijdens een evaluatieperiode, duidelijk te omlijnen in het decreet. De overheid is ook hier, spijtig genoeg, niet op ingegaan. VSOA-Onderwijs vreest dat dit een gemiste kans is. Hopelijk leidt dit niet tot een twistpunt dat in het college van beroep geen oplossing vindt.

- Zoals eerder al gemeld is hun organisatie tevreden met het afschaffen van artikels 52b, 53b van het DRP GO maar ze betreuren wel dat dit gefaseerd gebeurt d.w.z. op 01.09.07 voor het SO en VW0 en pas op 01.09.08 voor DK0 en Ba0.

- VSOA-Onderwijs is blij dat de overheid, na veel aandringen, uitvoering geeft aan haar eigen regeerakkoord en de raad van beroep inzake tucht van het gemeenschapsonderwijs omvormt tot een paritair samengestelde kamer zoals die reeds jaren goed werkt in het gesubsidieerd vrij en officieel onderwijs.

- VSOA-Onderwijs is enerzijds tevreden omdat de overheid de mistoestanden die voortspruiten uit de veelvuldige toepassing van artikel 53 bis (DRP GO) heeft erkend en daar een oplossing heeft voor gezocht. Anderzijds is VSOA-Onderwijs niet gelukkig met de geboden oplossing en vraagt het eigenlijk een volledige schrapping van dit artikel.

- De problematiek rond de mandaten voor clb versus de evaluatie heeft steeds hun bezorgdheid weggedragen. Ze zijn dan ook niet onverdeeld gelukkig met de geboden oplossing. VSOA-Onderwijs is er vanuit gegaan dat de mandaathouders ook twee evaluaties 'onvoldoende' moesten krijgen vooraleer zij werden ontslagen uit het ambt of op TBSOB werden gezet als vastbenoemd personeelslid.

VSOA-Onderwijs vraagt aan de overheid dringend werk te maken van de oprichting van een college van beroep betreffende evaluaties (zoals voorzien in punt 3.4.1 ten 7^{de} in cao VIII)

VSOA-Onderwijs vraagt tevens dat de nodige faciliteiten (catering) zouden voorzien worden wanneer de vergaderingen van de colleges van beroep uitlopen tot in de late uurtjes.

De afvaardiging van de representatieve vereniging van de inrichtende macht, te weten:

- het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door:

mevr. Liesbet PEETERS, directeur
mevr. Ellen VAN DEN BLOCK, juridisch stafmedewerker

gaat niet akkoord met het hierbij gevoegde ontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie.

OVSG geeft een protocol van niet-akkoord bij het voorontwerp van decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie.

De overheid geeft met dit voorontwerp uitvoering aan titel 3.4.1 'Functiebeschrijving en evaluatie' van CAO VIII. In dit onderdeel werd een overeenstemming bereikt over enkele belangrijke principes. Enerzijds werd de jarenlange discussie over de Commissie van Beroep beëindigd met de aanvaarding van een ruimere bevoegdheid. Anderzijds zouden functiebeschrijvingen en evaluaties effectief toepasbaar worden binnen een duidelijke timing voor alle onderwijsniveaus.

Een aantal fundamentele principes uit dit voorontwerp staan niet geformuleerd in de teksten van de CAO. De voorgestelde decretale uitvoering gaat niet alleen verder dan de CAO-afspraken, maar is op bepaalde vlakken zelfs tegenstrijdig met de teksten van waaruit de CAO gegroeid is. Dit heeft voor gevolg dat het voorontwerp verder ingrijpt op het decreet rechtspositie dan oorspronkelijk voorzien in de CAO.

OVSG ondertekende de nota van inhoudelijke overeenstemming met CAO VIII en stelt zich loyaal op bij de uitvoering ervan. Bij de beoordeling van het voorontwerp menen zij dat het geheel, zeker naar personeelsleden werkzaam

in een wervingsambt, te zeer gekleurd wordt door afwijkende elementen ten opzichte van de CAO waardoor een protocol van niet-akkoord onvermijdelijk is.

Kader

OVSg ziet liever een kaderregeling waarbij de concrete invulling lokaal vorm krijgt. Zij geloven niet in één centraal opgelegd model, maar verkiezen een algemeen decretaal kader dat voldoende ruimte biedt aan verschillende lokale modellen en systemen.

In het voorontwerp is de overheid echter vertrokken uit één model dat zeer specifiek werd ingevuld. Hierbij werd onvoldoende rekening gehouden met de verschillende aspecten in het lokale personeelsbeleid en de organisatievormen in onderwijs.

Zij betreuren dat de overheid aan deze centralistische benadering heeft vastgehouden en niet is ingegaan op hun vraag een kader te creëren waarbinnen de verschillende verstrekkers van onderwijs, vertrekkend van hun eigen specificiteit, een adequate regeling op hun eigen maat kunnen uitwerken.

Ambtshalve ontslag

Het voorontwerp vertrekt vanuit een notarisrol voor de inrichtende macht die de eindconclusie van de eerste evaluator en de eventuele gevolgen ervan akteert. Deze visie staat op gespannen voet met de volheid van bevoegdheid die het decreet rechtspositie en – specifiek voor het stedelijk en gemeentelijk onderwijs – het gemeentedecreet aan de gemeenteraad als inrichtende macht toekennen.

Het is immers de inrichtende macht, i.c. de gemeenteraad, die als hoogste en democratisch gekozen orgaan binnen de gemeentelijke organisatie soeverein beslist over de aanstelling, benoeming en ontslag van personeel. Enige uitzondering zijn aanstellingen korter dan twaalf maand.

Het voorontwerp ontnemt de gemeenteraad de facto deze volheid van bevoegdheid.

Door een tweede evaluator te voorzien heeft de overheid weliswaar geprobeerd dit effect te temperen. De rol van de tweede evaluator is echter beperkt tot die van procesbewaker die geen impact heeft op de finale beslissing. De toevoeging van de tweede evaluator in zijn huidige contouren is een stap in de richting van hun vraag die echter onvoldoende is om de fundamentele tekorten van het ontwerp te compenseren.

Integendeel, een inrichtende macht die zelf als tweede evaluator optreedt, kan in een wel heel precaire situatie terecht komen omwille van het instellingsgebonden ontslag dat uit de evaluatie voortvloeit.

Als tweede evaluator neemt zij immers in de ene instelling deel aan het proces dat vaststelt dat een personeelslid niet voldoet om in één van haar instellingen te functioneren. Als inrichtende macht kan zij echter op hetzelfde moment verplicht worden de aanstelling van datzelfde personeelslid in een andere instelling uit te breiden.

Hun besturen vragen zich af hoe zij dergelijke gang van zaken aan de ouders van hun leerlingen zullen uitleggen en vrezen hier als 'eindverantwoordelijke' te worden op afgerekend.

Effect van het ontslag

De 'verwijdering uit het ambt' (cfr. Tekst CAO VIII) werd door hun organisatie geconcipieerd als de beëindiging van de dienstbetrekking bij de werkgever en niet slechts als een partiële beëindiging van de aanstelling op het niveau van de instelling.

Personeelsleden worden aangesteld bij een inrichtende macht die hen affecteert aan een school. Een eventueel ontslag kan binnen deze logica niet anders geïnterpreteerd worden dan dat dit eveneens bij de hele inrichtende macht gebeurt.

OVSg is van oordeel dat een ontslag in een evaluatieprocedure de laatste stap is in een lang proces waarbij werkgever en werknemer proberen het personeelslid zo optimaal mogelijk in te schakelen binnen de contouren van de organisatie van de werkgever. Eventueel biedt men het personeelslid een betrekking aan in een andere klas, verplaatst het naar een andere school of men zoekt een geschikter ambt. Naast deze mogelijkheden voorziet men gepaste coaching, nascholing en /of (aanvangs)begeleiding.

Als aan het einde van dit proces toch tot ontslag wordt overgegaan, is dit omdat blijkt dat na het aftasten en implementeren van alle mogelijkheden werknemer en werkgever niet met elkaar compatibel blijven. Dit ontslag heeft dan ook gevolg over de gehele organisatie.

OVSg meent dat de visie dat eerst alle andere mogelijkheden worden afgetast en geïmplementeerd vooraleer tot ontslag over te gaan ook in de CAO vervat zit.

In tweede orde is het effect van het ontslag inconsequent met de houding die de overheid in het verleden innam omtrent de opbouw van anciënniteit en de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) binnen de scholengemeenschap.

De overheid is immers de mening toegedaan dat anciënniteit en rechten op TADD vanuit een inrichtende macht worden opgebouwd, maar effect hebben op alle inrichtende machten binnen dezelfde scholengemeenschap. Zelfs zonder dat de andere inrichtende machten zich een oordeel konden vormen over het functioneren van de betrokkene binnen haar organisatie en pedagogisch project.

Het ontnemen van anciënniteit en TADD als gevolg van een evaluatie 'onvoldoende' heeft enkel effect voor de instelling waar het personeelslid geëvalueerd werd. Niet voor de andere inrichtende machten binnen de scholengemeenschap, zelfs niet binnen de andere scholen van dezelfde inrichtende macht.

Opbouw en afbouw vertrekken van totaal tegenovergestelde visies over personeelsbeleid binnen de scholengemeenschap. Toch worden beide nu in hetzelfde decreet rechtspositie naast elkaar ingeschreven.

Positieve elementen

OVSg weet bepaalde elementen wel te waarderen.

Inspectie en begeleiding vormen korpsen die uiteraard evenzeer gevat dienen te worden door functiebeschrijvingen en evaluatie, maar die een geëigende aanpak vereisen. OVSg volgt de overheid wanneer zij deze korpsen uit het voorliggende voorontwerp houdt, maar binnen een eigen decreet van een geëigende regeling wil voorzien.

Voor scholengemeenschappen met meerdere inrichtende machten is er al jaren nood aan een geëigend orgaan voor syndicaal overleg op niveau van de scholengemeenschap. Als meest betrokken net, waarderen zij de inspanning die de overheid wil leveren om aan deze verzuchting tegemoet te komen.

Ook het feit dat de 'pedagogische entiteit' ook in het officieel onderwijs zal worden ingevoerd, ervaren zij als positief.

Engagement

De CAO voorziet dat na twee jaar het systeem op bepaalde vlakken geëvalueerd zal worden.

Gelet op de elementen die afwijkend en bijkomend op de CAO nog werden ingevoerd, vraagt OVSG dat de evaluatie, wat het officieel gesubsidieerd onderwijs betreft, wordt uitgebreid tot de hele procedure en effecten van de evaluatie.

Tevens vragen zij dat deze meta-evaluatie niet enkel plaatsvindt twee jaar na de initiële opstart van het eerste luik ervan. Gelet op de gespreide invoering van de evaluatie in de tijd, dient deze evaluatie ook op dezelfde wijze gespreid te worden.

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door:

de hr. Marc SMETS, afdelingshoofd
de hr. Guido LIESSENS, adjunct van de directeur
de hr. George VANSWEEVELT, ondervoorzitter Raad GO!

wenst beroep te doen op de in artikel 30 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, voorziene procedure van 15 werkdagen om hun standpunt bekend te maken.

Brussel, 08-06-2007

Vervolg protocol nr.624

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

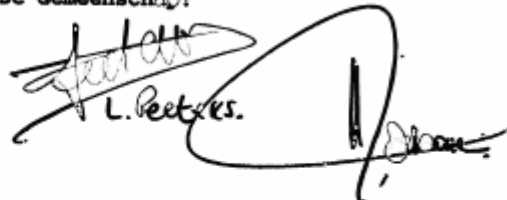
AFVAARDIGING VAN HET GO! ONDERWIJS
VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VAN DE
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE
MACHTEN:

VOORZITTER,


Yves TERME,
minister-president van de Vlaamse
Regering

Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse
Gemeenschap:

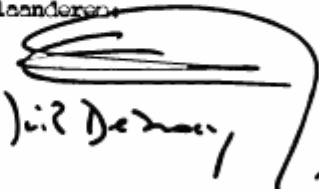
Voor het Onderwijssecretariaat
voor Steden en Gemeenten van de
Vlaamse Gemeenschap:


L. Peeters.

ONDERVOORZITTER,


Frank VANDENDROUCKE,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs
en Vorming

Voor het Provinciaal Onderwijs
Vlaanderen:


J. De Maessene

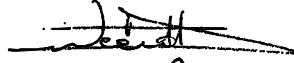
Vervolg protocol nr.624

LEDEN,

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Dirk VAN MECHELEN,
Vlaams minister van Financiën en
Begroting en Ruimtelijke Ordening

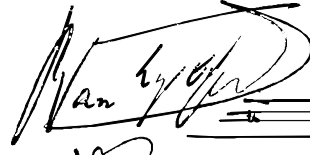
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

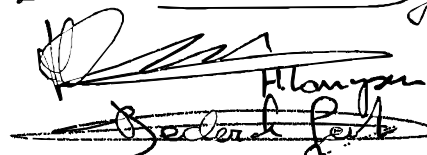
 R. DE WEERT

 G. ACHATEM.

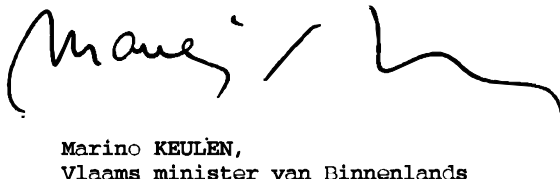
Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten:

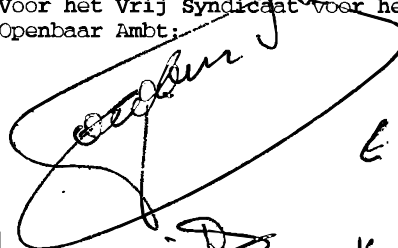

Geert BOURGEOIS,
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme

 M.V. UYTENDAELE
J. v. D. K.

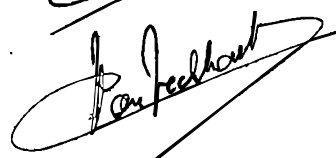
 H. LANGEN
Gedachtelijk

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:


Marino KEULEN,
Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en
Inburgering

 E. v. D. Kool,

 Karine De Dier

 Van Eeckhout P.

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk,
Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming 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 I

Inleidende bepaling

Artikel I.1

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

HOOFDSTUK II

Basisonderwijs

Artikel II.1

In artikel 125novies, §1, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003, wordt punt 7° vervangen door wat volgt:

“7° maakt algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen en evaluaties;”.

Artikel II.2

In hetzelfde decreet wordt in hoofdstuk X de afdeling 1 bestaande uit de artikelen 157, 158, 159, 160, 161 en 162 opgeheven.

Artikel II.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK III

Hoger onderwijs

AFDELING I

Decreet betreffende de hogescholen
in de Vlaamse Gemeenschap

Artikel III.1

Aan artikel 93 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° §1, 8°, wordt opgeheven;

2° Er wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Het hogeschoolbestuur kan de benoeming van een personeelslid eveneens beëindigen bij een ontslag om een dringende reden. In dit geval vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. Het hogeschoolbestuur betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor de opname van het betrokken personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen en de moederschapsbescherming. De duur van de periode gedekt door de betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden.”.

AFDELING II

Inwerkingtreding

Artikel III.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK IV

Inspectie en Begeleidingsdiensten

Artikel IV.1

In artikel 82, §3, van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, wordt punt 5°, opgeheven door het decreet van 7 juli 2006, opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“5° als het personeelslid een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.”.

Artikel IV.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK V

Rechtspositie onderwijspersoneel

AFDELING I

Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

Artikel V.1

In artikel 3 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 15 juli 2005 en 7 juli 2006, wordt aan punt 3° een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Voor de personeelsleden die volgens artikel 96, §4, van het decreet van 14 juli 1998 houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, bij de scholengroep aangesteld zijn, en voor de vastbenoemde personeelsleden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel die bij de scholengroep aangesteld zijn, wordt de scholengroep voor de toepassing van dit decreet beschouwd als een instelling;”.

Artikel V.2

In artikel 21 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april

2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73terdecies:

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 73undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73terdecies of artikel 73quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.3

In artikel 21bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een

dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap

en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73terdecies:

– kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

– verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

– kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 73undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn recht op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73terdecies of artikel 73quaterdecies opnieuw wordt aangeworven in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.4

In artikel 22 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 20 oktober 2000, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §1 worden de woorden “Het tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door de woorden

“Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur”;

2° een §4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.5

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt b worden het vierde en vijfde liggende streepje vervangen door wat volgt:

“– door toepassing van artikel 55duodecies;

– door toepassing van artikel 48, 49, §2, 52, 53 of 73sexiesdecies, §3;”;

2° punt g wordt vervangen door wat volgt:

“g)overeenkomstig artikel 24 voor personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur;”.

Artikel V.6

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 24

Elk personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan, zonder opzegging, om dringende redenen worden ontslagen.

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

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag. Het ontslag om dringende redenen wordt gegeven:

- door de directeur;
- door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld bij de scholengroep of, op voorstel van het betrokken instellingshoofd door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld in een autonoom internaat;
- door de afgevaardigd bestuurder voor het personeelslid aangesteld in het vormingscentrum of de pedagogische begeleidingsdienst.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 69. Het beroep is opschortend. De raad van bestuur kan het personeelslid tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd, met dien verstande dat de periode alleszins nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft.”.

Artikel V.7

Artikel 25 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 25

Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Het instellingshoofd kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.”.

Artikel V.8

In artikel 26 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin van §1 worden de woorden “het tijdelijk aangesteld personeelslid” vervangen door

de woorden “een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur”;

- 2° in §2 wordt het tweede lid opgeheven;

- 3° er wordt een §5 toegevoegd die luidt als volgt:

“§5. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.9

In artikel 36, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt §1 vervangen door wat volgt:

“§1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de bepalingen van artikel 17, met uitzondering van § 1, 7°, en daarenboven:

- 1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit telt, waarvan 360 dagen in het betrokken ambt. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan de raad van bestuur eisen dat, van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking. Voor het administratief, het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel, het personeel van de opvangcentra, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat;
- 2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;
- 3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scho-

lengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van deze scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 21, §5, en artikel 21bis, §5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing:

- op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk Vbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voor zover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie of beoordeling in het betrokken ambt geen evaluatie of beoordeling met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft verkregen bij de scholengroep waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd

geëvalueerd of niet werd beoordeeld, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdambt wordt uitgeoefend.”;

Artikel V.10

Aan artikel 41 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1993, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging, de mogelijkheden van beroep tegen de evaluatie ‘onvoldoende’. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de evaluatie op.”;

2° er wordt een §4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.11

In artikel 46 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° als laatste evaluatie of bij ontstentenis hiervan de laatste beoordeling geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de scholengroep waar de betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die

niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn;”.

Artikel V.12

Artikel 50, §4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt vervangen door wat volgt:

“§4. Een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht:

- volgens artikel 23, a, b, c, d, f, h, en k;
- op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk waarnemend personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een personeelslid door toelating tot de proeftijd volgens artikel 45;
- door vaste benoeming;
- bij toepassing van de artikelen 52, 53 of 73sexies-decies, §3.

De raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum: de afgevaardigd bestuurder – kan om een andere reden dan deze vermeld in het eerste lid de waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt gedurende de eerste zes maanden beëindigen met een opzegtermijn van vijftien kalenderdagen. Het personeelslid kan instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de waarnemende aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.”.

Artikel V.13

Aan artikel 50ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999 en gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt een §3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang

van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.14

Artikel 52 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 52

Een personeelslid dat tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt werd toegelaten of met het waarnemen ervan belast werd, kan:

- a) vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van zijn aanstelling als waarnemend personeelslid. Het personeelslid moet een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen in acht nemen. De raad van bestuur kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.
- b) uit het ambt worden verwijderd na toepassing van de in artikel 53, b), bepaalde procedure. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan beroep aantekenen tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing bij een beroepsinstantie samengesteld uit de voorzitters van de kamers van beroep.

De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing. De termijn voor het instellen van het beroep

bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b), vermelde beslissing op.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werking van de beroepsinstantie, de procedure en de redenen tot wraking.

Artikel V.15

Artikel 53 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 53

Een personeelslid dat werd benoemd in een selectie- of bevorderingsambt:

- a) en voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan op 1 september vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt. Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de raad van bestuur.

Het wordt dan op 1 september erop volgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en de raad van bestuur, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ die hem in toepassing van hoofdstuk VIII ter werd toegekend na 15 mei;

- b) kan uit het ambt worden verwijderd, bij een met redenen omklede beslissing, door de raad van bestuur en voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgehoord worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b), vermelde beslissing op.”.

Artikel V.16

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De vastbenoemde directeur neemt een betrekking op in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was bij de scholengemeenschap of de scholengroep waar hij als directeur was aangewezen, tenzij het personeelslid en de raad van bestuur van de scholengroep akkoord gaan met een andere opdracht. De aanstelling van het personeelslid gebeurt via een verlof wegens opdracht of door een betrekking in te richten op basis van de puntenenveloppe die ter ondersteuning aan de scholengemeenschap wordt toegekend.”;

2° een §5 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§5. Het personeelslid dat in toepassing van §1, 2°, 3° of 4°, met een andere opdracht wordt belast, kan tegen deze beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in §1 vermelde beslissing op.

De raad van bestuur kan de directeur tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsing beslaan de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd.”.

Artikel V.17

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Een vastbenoemd directeur kan, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, door de Raad

van het Gemeenschapsonderwijs met een twee derde meerderheid in het kader van het beleidsmatig toezicht met een andere opdracht worden belast.”;

2° in §5 worden de woorden “, 2°, 3° of 4°” geschrapt.

Artikel V.18

In artikel 54 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §1 worden de woorden “krachtens artikel 53” vervangen door de woorden “krachtens artikel 53, b),”;

2° een §4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.19

In artikel 55bis van hetzelfde decreet, ingevoegd door het decreet van 15 juli 1997 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 15 juli 2005, wordt aan §6 een zin toegevoegd die luidt als volgt:

“Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.20

In hoofdstuk VIII. – Tuchtregeling worden de woorden “raad van beroep” telkens vervangen door de woorden “kamer van beroep”.

Artikel V.21

Artikel 68 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 14 februari 2003, wordt opgeheven.

Artikel V.22

Artikel 72 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 15 juli 2005, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 72

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

- 1° de kamer van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° de kamer van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is. Bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;
- 5° bij stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van een van beide geledingen afwezig bleven.

De Vlaamse Regering stelt de voorzitter aan en bepaalt de vergoedingen waar hij recht op heeft.”.

Artikel V.23

Hoofdstukken VIIIbis en VIIIter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2

maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden vervangen door wat volgt:

“HOOFDSTUK VIIIBIS

Functiebeschrijving

Artikel 73bis

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, §1, verstaan.

Artikel 73ter

§1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen vermeld in artikel 73bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren dat gericht is op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§3. De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§4. De directeur wijst voor ieder personeelslid van zijn instelling twee evaluatoren aan. De raad van bestuur wijst voor elk van de personeelsleden van een autonoom internaat en voor elk personeelslid waarvoor de scholengroep als instelling wordt beschouwd, twee evaluatoren aan. Hierbij wordt rekening gehouden met volgende principes:

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds de directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een autonoom internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen:

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de instelling waar het betrokken personeelslid is tewerkgesteld.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap, kan de eerste evaluator een personeelslid zijn dat tewerkgesteld is in een andere instelling van de scholengemeenschap.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep is de eerste evaluator een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep of in een instelling van de scholengroep;

- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;
- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;

3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen:

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt c.q. bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de raad van bestuur;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in §3 en in artikel 73novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 73decies. Deze afspraken moe-

ten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk VIIIbis en VIIIter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§5. In afwijking van §4 worden de beheerder van een autonoom internaat en de directeur geëvalueerd door de raad van bestuur. De directeur van het vormingscentrum wordt geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder. De raad van bestuur – voor de directeur van het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder – heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§6. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§7. Het personeelslid en de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van §3 zijn vastgelegd en met de bepalingen van het arbeidsreglement.

Personeelslid en eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellings-specifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§8. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de

leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 73quater

Onverminderd artikel 73ter wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2 van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht, wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdpdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73quinquies

§1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 73ter, rekening gehouden met volgende principes:

- 1° de hoofdtak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïnte-

greerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:

- de planning en voorbereiding van lessen;
- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen;
- de nascholing;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;

2° naast de hoofdtak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:

- het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
- het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;
- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in §1, 2°, wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdtak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73sexies

§1. Als de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de raad van bestuur. De raad van bestuur hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§2. De eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – ondertekent de functiebeschrijving; het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast:

- 1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;
- 2° na overleg tussen eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;
- 3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK VIJF

Evaluatie

Artikel 73septies

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, §1, verstaan.

AFDELING I

De evaluatie

Artikel 73octies

§1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk VIIIbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk VIIIbis, kan niet worden geëvalueerd.

§3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 73novies

De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake

evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 73decies

§1. Met het oog op de evaluatie zoals bedoeld in artikel 73octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook 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.

§2. Het evaluatiegesprek, vermeld in §1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator – de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum – ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van dit evaluatieverslag

ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de raad van bestuur.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie ‘onvoldoende’ bevat, moet het – op straffe van nietigheid – steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

AFDELING II

De evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’

Artikel 73undecies

§1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

§2. Tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt.

§3. Na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2.

§4. De raad van bestuur kan de directeur na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de kopie van het evaluatieverslag wordt overhandigd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2, en tot de termijn of de procedure bedoeld in §2 verstreken is.

Artikel 73duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgen.

Artikel 73terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

Artikel 73quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, door de raad van bestuur ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

Artikel 73quinquiesdecies

§1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of van coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de raad van bestuur ontheven van zijn mandaat.

§2. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB én dat vast benoemd is in het ambt van directeur, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor het ambt van directeur ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Als de in het vorig lid bedoelde directeur voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, dan kan de raad van bestuur deze directeur echter ook na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ uit zijn ambt verwijderen. Deze directeur wordt door de betrokken raad van bestuur dan onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB en dat niet vast benoemd is in het ambt van directeur en voorheen ook geen vaste benoeming had in een ander ambt in het onderwijs, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het voor zijn ambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Artikel 73sexiesdecies

§1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

§2. De raad van bestuur kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken raad van bestuur onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt waarnemend aangesteld is of tot de proeftijd is toegelaten, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

AFDELING III

Het college van beroep

Artikel 73septiesdecies

§1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan één voor het gemeenschapsonderwijs ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is.

§2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

- 1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of
 - zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;
 - de rechten van verdediging niet werden geschonden;
 - 2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;
 - 3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
 - 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’;
 - 5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigen.
- §3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat:
- 1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
 - 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
 - 3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
 - 4° de voorzitter stemgerechtigd is: bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;
 - 5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegen-

woordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de beroepsprocedure en betreffende de werking van het college van beroep, in het procedure-reglement, met dien verstande dat:

- 1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met de eindconclusie ‘onvoldoende’ door de eerste evaluator, de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum. Deze termijn kan worden opgeschort 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 verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.”.

Artikel V.24

In artikel 86 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2001 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin worden de woorden “ambtshalve en” geschrapt;
- 2° punt 9° wordt vervangen door wat volgt:

“9° vanaf het ogenblik waarop de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer, aan de opdracht van de godsdienstleerkracht, de leermeester niet-

confessionele zedenleer, de leraar niet-confessionele zedenleer of de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer een einde maakt;”;

3° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73quaterdecies of artikel 73sexiesdecies, §3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73terdecies of artikel 73sexiesdecies, §1, vervuld zijn.”.

Artikel V.25

Artikel 87 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 87

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 86 of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkenen.

Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan het instellingshoofd.

Onverminderd artikel 88bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.”.

Artikel V.26

Artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 88

Voor de vast benoemde personeelsleden en voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging:

1° het vrijwillige ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten met inachtneming van een opzeggings-termijn van ten minste vijftien kalenderdagen;

2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;

3° de afdanking als gevolg van een tuchtmaatregel;

4° bij toepassing van artikel 83, §1;

5° indien zij gedurende twee opeenvolgende schooljaren ‘onvoldoende’ hebben gekregen bij een evaluatie ten aanzien van het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft. Die periode wordt opgeschort wanneer het personeelslid geen diensten presteert in het ambt waarvoor de ‘onvoldoende’ is toegekend. Een evaluatie ‘onvoldoende’ die overeenkomstig artikel 41, §3, in behandeling is bij de raad van beroep heeft slechts gevolgen vanaf de datum van de eindbeslissing van de raad van beroep.

Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.”.

Artikel V.27

Artikel 88bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 88bis

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 86, 9°, 10° of 11°, of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal arbeidsdagen dat ver-

eist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 87.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder – met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.”.

Artikel V.28

Artikel 100bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 100bis

§1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de autonome internaten en tehuizen, de semi-internaten en de opvangcentra gelden ze vanaf 1 september 2009.

§3. De beoordelings- en evaluatieprocedures ingezet in toepassing van artikel 22 of 41 en de beroepsprocedure ingezet in toepassing van artikel 24 en artikel 61, 6°, moeten verder worden gezet overeenkomstig de decreets- en reglementsbepalingen die golden op het ogenblik van het opstarten van deze procedures. Hiertoe blijft een raad van beroep fungeren. Deze raad van beroep is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters, onafhankelijke personen die aangesteld worden door de Vlaamse Regering;
- 2° twee leden aangewezen door de voorzitter van de raad van beroep onder de leden bedoeld in §2, overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde regelen;
- 3° een vaste secretaris en een plaatsvervangende secretaris, door de afgevaardigd bestuurder aangewezen onder de ambtenaren van niveau A van zijn administratieve diensten. Een secretaris is belast met het opstellen van het verslag over de zaak.

Bij de aanwijzing van de leden bedoeld in 2°, wijst de Vlaamse Regering voor respectievelijk het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het hoger onderwijs, het buitengewoon onderwijs, de psycho-medisch-sociale centra, de pedagogische begeleidingsdienst en de categorie van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel telkens acht leden aan, waarvan telkens vier titularis van een wervings- of selectieambt en telkens vier titularis van een bevorderingsambt zijn. Voor de categorie van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel worden vier leden titularis van een wervingsambt en vier leden titularis van een selectieambt aangeduid. Deze leden zijn vast benoemde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs.

De voorzitter wijst overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde regelen de leden aan.

De Vlaamse Regering bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter recht hebben.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werking van de raad van beroep, de procedure en de redenen tot wraking.”.

AFDELING II

Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding

Artikel V.29

In artikel 21 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden

van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 21 december 1994, 14 juli 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt b wordt het laatste liggende streepje vervangen door wat volgt:

“– door toepassing van artikel 44undecies.”;

2° in §3 worden de woorden “in een wervingsambt” vervangen door de woorden “van bepaalde duur”.

Artikel V.30

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer

in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen of CLB's van de inrichtende macht in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;

3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:

“§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies:

– kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

– verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit of het

CLB waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

- 1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;
- 2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt

aangeworven door de inrichtende macht, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen of in andere CLB's van de betrokken inrichtende macht.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB en in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.31

In artikel 23bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.”;

2° §7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen:

- 1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel;
- 2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in §3 van dit artikel.”;
- 3° een §7bis, §7ter en §7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt:
- “§7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en:
- 1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;
- 2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies:
- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;
 - verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;
 - kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere

instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

- 3° een definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

§7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen:

- 1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §3 en §4 van dit artikel;
- 2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in §3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.”;

4° in §14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° §15 wordt opgeheven.

Artikel V.32

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, wordt vervangen door wat volgt:

“§1. De inrichtende macht kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur met een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen ontslaan. De redenen van dit ontslag kunnen enkel en alleen verband houden met een tekortkoming aan zijn plichten.

Het ontslag bedoeld in het eerste lid wordt schriftelijk gemotiveerd en aan het personeelslid betekend conform artikel 27.

§2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van §1 wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal werkdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn is artikel 21, §1, b en f, niet van toepassing.

Tijdens deze opzeggingstermijn geniet het personeelslid het brutosalair van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van deze opzeggingstermijn.”.

Artikel V.33

In artikel 25 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De inrichtende macht kan elk personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur zonder opzegging om dringende redenen ontslaan. Naargelang de aard van deze redenen kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen.”;

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van het ontslag om dringende redenen bij een ter post aangetekende brief beroep aantekenen bij de in artikel 69 bedoelde bevoegde kamer van beroep. Het aantekenen van beroep schort het ontslag op. Bij ontvangst van het ontslag tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt voornoemde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. De inrichtende macht kan het personeelslid tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 67. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd, met dien verstande dat de periode alleszins nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft.”;

3° het vijfde lid wordt vervangen door wat volgt:

“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.”.

Artikel V.34

In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden “Een tijdelijk personeelslid” vervangen door de woorden “Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur”.

Artikel V.35

In artikel 31 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt §1 vervangen door wat volgt:

“§1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 19 en, rekening houdend met artikel 77, daarenboven:

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit heeft waarvan 360 dagen in het bedoelde ambt. Voor het administratief personeel, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat. Deze anciënniteit moet hij hebben bereikt:

- ofwel bij de betrokken inrichtende macht wat de instellingen of CLB's betreft die niet tot de scholengemeenschap behoren;
- ofwel bij de betrokken inrichtende macht en/of bij een andere inrichtende macht, beide voor wat de instellingen betreft die tot dezelfde scholengemeenschap behoren. Wanneer de inrichtende macht toepassing maakt van deze bepaling, kan ze eisen dat bij haar een dienstanciënniteit van ten minste 360 dagen, waarvan 240 effectief gepresteerd, werd verworven;
- ofwel bij een andere inrichtende macht wanneer het een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid betreft, tenzij het personeelslid ter beschikking gesteld werd wegens ontstentenis van betrekking in een instelling van een ander net of voor het gesubsidieerd vrij onderwijs van een ander karakter of een andere groep.

Indien het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs kan de inrichtende macht eisen dat van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

2° kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Behoort de instelling of het CLB waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld,

niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 23, §5, en artikel 23bis, §5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing:

- op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk IVbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voorzover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' verkregen heeft bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet

werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdamt wordt uitgeoefend.”.

Artikel V.36

In artikel 40 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’ hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn;”.

Artikel V.37

In artikel 42 van hetzelfde decreet, gewijzigd door de decreten van 21 december 1994 en 13 juli 2001, wordt §4 vervangen door wat volgt:

“§4. Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 21, §1, a, b, c, d en g.

Het personeelslid of de inrichtende macht kan om een andere reden dan deze bedoeld in het eerste lid de tijdelijke aanstelling beëindigen gedurende de eerste zes maanden met een opzeggingstermijn van 15 kalenderdagen. Beide partijen kunnen instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.”.

Artikel V.38

Artikel 43ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 21 december 1994, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 43ter

Een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt én voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de inrichtende macht. Het wordt dan op 1 september eropvolgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie ‘onvoldoende’ die hem in toepassing van hoofdstuk Vter werd toegekend na 15 mei.”.

Artikel V.39

Hoofdstukken Vbis en Vter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006 worden vervangen door wat volgt:

“HOOFDSTUK VBIS

Functiebeschrijving

Artikel 47bis

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, §2, verstaan.

Artikel 47ter

§1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen en de centra vermeld in artikel 47bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§3. De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§4. De inrichtende macht duidt voor ieder personeelslid twee evaluatoren aan en houdt daarbij rekening met volgende principes:

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds een directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen:

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de inrichtende macht waarbij het betrokken personeelslid is tewerkgesteld. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap. In dat geval kan de eerste evaluator wel een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht van de scholengemeenschap;
- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een

personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;

- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;

3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen:

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, c.q. een bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de inrichtende macht;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in §3 en in artikel 47novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 47decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk Vbis en Vter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§5. In afwijking van §4 worden de beheerder van een internaat en de directeur geëvalueerd door de inrichtende macht. De inrichtende macht heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§6. In afwijking van §4 kan de inrichtende macht voor de evaluatie van de adjunct-directeur kiezen om ofwel zelf de adjunct-directeur te evalueren ofwel de directeur aan te duiden als eerste evaluator en zelf de rol van tweede evaluator op zich te nemen. Indien de inrichtende macht ervoor kiest om de adjunct-directeur zelf te evalueren, dan heeft ze als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§7. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§8. Het personeelslid en de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van §3 zijn

vastgelegd, met de bepalingen van het arbeidsreglement en, in het gesubsidieerd vrij onderwijs, met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Personeelslid en eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellings-specifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§9. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 47quater

Onverminderd artikel 47ter wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht wordt o.a. rekening gehouden met:

- 1° de aard van de hoofdopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47quinquies

§1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 47ter, rekening gehouden met volgende principes:

- 1° de hoofdtaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:
 - de planning en voorbereiding van lessen;
 - het lesgeven zelf;
 - de klaseigen leerlingenbegeleiding;
 - de evaluatie van de leerlingen;
 - de nascholing;
 - het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;
- 2° naast de hoofdtaak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:
 - het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
 - het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;

- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in §1, 2°, wordt opgemaakt door de inrichtende macht en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht rekening met o.a.:

- 1° de aard van de hoofdtaak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;
- 4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47sexies

§1. Als de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de inrichtende macht of haar gemandateerde. De inrichtende macht of haar gemandateerde hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§2. De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent

de functiebeschrijving. Het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast:

- 1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;
- 2° na overleg tussen eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;
- 3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK VTER

Evaluatie

Artikel 47septies

§1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, §2, verstaan.

AFDELING I

De evaluatie

Artikel 47octies

§1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk Vbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties

geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk Vbis, kan niet worden geëvalueerd.

§3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 47novies

De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 47decies

§1. Met het oog op de evaluatie, zoals bedoeld in artikel 47octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook 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.

§2. Het evaluatiegesprek, vermeld in §1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip

van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van het evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de inrichtende macht.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie ‘onvoldoende’ bevat, moet het – op straffe van nietigheid – steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

AFDELING II

De evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’

Artikel 47undecies

§1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

§2. Tegen een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, §5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ niet vernietigt.

§3. Na een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 47decies, §2.

Artikel 47duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ krijgen.

Artikel 47terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling of centrum voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

Artikel 47quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepas-

sing van artikel 60, 10°, door de inrichtende macht ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

Artikel 47quinquiesdecies

§1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de inrichtende macht ontheven van zijn mandaat.

§2. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB én dat vast benoemd is in het ambt van directeur, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor het ambt van directeur ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Als de in het vorig lid bedoelde directeur voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, dan kan de inrichtende macht deze directeur echter ook na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ uit zijn ambt verwijderen. Deze directeur wordt door de betrokken inrichtende macht dan onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB en dat niet vast benoemd is in het ambt van directeur en voorheen ook geen vaste benoeming had in een ander ambt in het onderwijs, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor zijn ambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Artikel 47sexiesdecies

§1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende

macht als het in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking hebben.

§2. De inrichtende macht kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken inrichtende macht onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt tijdelijk aangesteld is, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ betrekking heeft.

AFDELING III

Het college van beroep

Artikel 47septiesdecies

§1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan twee kamers ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is. Er is een kamer voor:

- 1° het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- 2° het gesubsidieerd officieel onderwijs.

§2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwali-

teitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

- 1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling of het centrum zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of:
 - zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;
 - de rechten van verdediging niet werden geschonden;
- 2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;
- 3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
- 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’;
- 5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ vernietigen.

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

- 1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is: bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende beroepsprocedure en betreffende de werking van het college van beroep in het procedureglement, met dien verstande dat:

- 1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’ door de eerste evaluator of door de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. Deze termijn kan worden opgeschort 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.”.

Artikel V.40

In artikel 60 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 18 mei 1999 en 13 juli 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in de eerste zin worden de woorden “, ambts-halve en” geschrapt;
- 2° in punt 5° worden de woorden “artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op dit personeelslid” geschrapt;

3° in punt 9° worden de woorden “Het bepaalde in artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op deze personeelsleden” geschrapt;

4° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47quaterdecies of artikel 47sexiesdecies, §3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47terdecies of artikel 47sexiesdecies, §1, vervuld zijn.”.

Artikel V.41

Artikel 61 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 61

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 60 of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene.

Onverminderd artikel 62bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.”.

Artikel V.42

In hetzelfde decreet wordt een artikel 62bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Artikel 62bis

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 60, 5°, 9°, 10° of 11°, of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt

verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal arbeidsdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 61.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.”.

Artikel V.43

In artikel 64 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt aan punt 6° een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Naargelang de aard van de redenen waarom een ontslag gegeven wordt, kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen.”.

Artikel V.44

Artikel 66 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt opgeheven.

Artikel V.45

Artikel 84bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999 en 2 maart 1999, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 84bis

§1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten gelden ze vanaf 1 september 2009.”.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel V.46

De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking op 1 september 2007, met uitzondering van artikel V.17 dat in werking treedt op op 1 september 2008.

HOOFDSTUK VI

Andere bepalingen

AFDELING I

Wet tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving

Artikel VI.1

In artikel 28 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd bij het decreet van 5 juli 1989, wordt §2 vervangen door wat volgt:

“§2. Wanneer het arbeidsgerecht, bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest, een beslissing van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs houdende beëindiging of vermindering van de opdracht van een door haar vastbenoemd personeelslid, strijdig acht met het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, bekomt dit personeelslid de salaristoelage 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.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer de kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 69 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, het ontslag van een vastbenoemd personeelslid door de inrichtende macht als gevolg van een tuchtmaatregel vernietigt.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer het college van beroep, zoals bedoeld in artikel 47septiesdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, één van de evaluaties met eindconclusie ‘onvoldoende’ die tot het ontslag hebben geleid, zoals bedoeld in hoofdstuk Vter van hetzelfde decreet, van een vastbenoemd personeelslid heeft vernietigd.

Het verlies van de salaristoelage voor een betrekking neemt een einde voor de inrichtende macht:

- 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 het vonnis of arrest, of van de uitspraak van de hierboven vermelde kamers van beroep of het hierboven vermelde college 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.”.

AFDELING II

Decreet betreffende het onderwijs III

Artikel VI.2

In artikel 5 van het decreet van 9 april 1992 betreffende het onderwijs III, gewijzigd door de decreten van 14 juli 1998, 1 december 1998, 8 juni 2000 en 14 februari 2003, worden aan §1 twee liggende streepjes toegevoegd, die luiden als volgt:

- een beslissing van de raad van bestuur in toepassing van artikel 73quinquiesdecies, §2, of artikel 73sexiesdecies, §2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs;
- een beslissing van de inrichtende macht in toepassing van artikel 47quinquiesdecies, §2, of artikel 47sexiesdecies, §2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.”.

AFDELING III

Inwerkingtreding

Artikel VI.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

Brussel, 8 juni 2007.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

*De Vlaamse minister van Werk,
Onderwijs en Vorming,*

Frank VANDENBROUCKE
